CDG 85
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vendée
Maison des Communes

Fiche pratique

LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

↳ Agents stagiaires et titulaires à temps non complet inférieur à 28 heures hebdomadaires affiliés à l'IRCANTEC (régime général)

Le licenciement pour inaptitude physique intervient lorsqu'un agent affilié à l'IRCANTEC a été déclaré inapte définitivement à toutes fonctions ou à ses fonctions et qu'aucun reclassement n'a pu être trouvé. Il entraîne la radiation des cadres et par conséquent la perte de la qualité de fonctionnaire.

Références juridiques :

- *Code général de la fonction publique*
- *Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux*
- *Article 41 et suivants du décret n ° 91-298 du 20 mars 1991*
- *Décret n° 92-1194 du 04/11/1992*
- *Cour Administrative d'Appel de Nancy du 17 janvier 2019*

Notre mission, faciliter les vôtres !

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA VENDÉE
Maison des Communes de la Vendée
65 rue Kepler – CS 60239 – 85006 La Roche-sur-Yon cedex
Tél. : 02 51 44 50 60 – e-mail : direction@cdg85.fr
www.maisondescommunes85.fr

Table des matières

1. Définition 3

2. Procédure 3

2.1. Respect des droits de la défense 3

2.2. Notification de la décision de licenciement 4

3. Conséquences 4

3.1. L'indemnité de licenciement 4

3.2. Indemnité compensatrice des congés annuels non pris 4

3.3. Allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) 5

4. Après le licenciement 6

5. Schéma récapitulatif 6

1. Définition

Pour engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique, le fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC doit :

- Soit être déclaré **inapte définitivement à toutes fonctions**,
- Soit être déclaré **inapte définitivement à ses fonctions** et que le **reclassement ait été impossible ou refusé** par l'agent,
- Soit être déclaré **inapte définitivement à tous les emplois du grade** et que le **reclassement ait été impossible ou refusé** par l'agent.

Concernant les fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, le Conseil d'Etat ne leur reconnaît pas un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation (CE 12 fév. 2016 n°381429).

Le caractère définitif de l'inaptitude est déterminé par une expertise diligentée par le secrétariat du Conseil Médical en formation restreinte si l'agent est placé en congé de maladie ordinaire, de grave maladie ou en disponibilité d'office. Concernant l'agent placé congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), c'est le médecin conseil de la CPAM qui statue sur son inaptitude. Cependant, ce type de dossier requiert également l'avis du Conseil Médical.

De plus, le licenciement pour inaptitude physique ne peut intervenir qu'à **l'épuisement des droits à congé maladie.**
Il ne peut pas non plus intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines suivant la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

2. Procédure

2.1. Respect des droits de la défense

L'autorité territoriale envoie au fonctionnaire une lettre recommandée avec accusé de réception qui précise la procédure du licenciement ainsi que la communication de son dossier individuel afin qu'il puisse préparer sa défense. Il est également conseillé de recevoir l'agent en entretien préalable.
L'autorité territoriale doit mettre à la disposition de l'agent son **dossier individuel** et lui indiquer qu'il peut **se faire assister** par une ou plusieurs personnes de son choix.

Cour Administrative d'Appel de Nancy, 04/08/2011, 10NC01537

« Considérant, en premier lieu, que, conformément au principe général des droits de la défense, le licenciement pour inaptitude physique d'un agent public ne peut légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de l'ensemble de son dossier individuel »

2.2. Notification de la décision de licenciement

La collectivité doit notifier à l'agent son licenciement pour inaptitude physique sous forme d'un arrêté qui indique les voies et les délais de recours *(Annexe 1).*

⚠ *Pendant toute la procédure de licenciement, l'agent doit être placé ou maintenu soit en disponibilité d'office, il conviendra de saisir le Conseil Médical si la période de disponibilité s'achève avant l'intervention du licenciement, soit en CITIS.*

3. Conséquences

3.1. L'indemnité de licenciement

Le fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC perçoit une indemnité de licenciement versée en totalité par l'autorité territoriale ou l'établissement employeur ayant procédé au licenciement pour inaptitude physique dans les trois mois à compter du jour où l'agent en fait la demande.
Cette indemnité est intégralement assujettie à l'impôt sur le revenu, aux cotisations sociales, à la CSG, à la CRDS (Cour de cassation, 2ème chambre civile, n° 17-11.442, 25 janvier 2018)

Le conseil constitutionnel, par sa décision n° 2022-1033 QPC du 27 janvier 2023 confirme que les indemnités perçues par les agents publics à l'occasion d'un licenciement ne bénéficient d'aucune exonération d'impôt sur le revenu.
Seules les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle perçues par les fonctionnaires et les agents publics recrutés par contrat à durée indéterminée, bénéficient d'une exonération partielle.

Cette indemnité de licenciement correspond « à la moitié du traitement mensuel pour chacune des douze premières années de services, et au tiers de celui-ci pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois le montant de ce traitement. Toute fraction de service égale ou supérieure à six mois est comptée pour un an. Toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte. »

Pour les agents qui ont atteint l'âge légal de départ à la retraite, l'indemnité de licenciement est réduite de 1,67 % par mois des services au-delà de l'âge légal.

⚠ *Les agents stagiaires CNRACL ne peuvent pas se prévaloir d'une indemnité de licenciement.*

Les agents stagiaires invalides ne pouvant être titularisés du fait de leurs infirmités mais qui remplissent les conditions fixées par les livres III et IV du code de la sécurité sociale peuvent bénéficier soit d'une pension d'invalidité, soit d'une rente d'invalidité. (Article 4 et 6 du décret n° 77-812 du 13/07/1977).

3.2. Indemnité compensatrice des congés annuels non pris

Plusieurs jurisprudences énoncent qu'un agent qui n'a pas pu prendre ses congés annuels du fait de son placement en congé maladie peuvent être indemnisés.

Cour de Justice de l'Union Européenne C-337/10 du 3 mai 2012
« Un fonctionnaire a droit, lors de son départ à la retraite, à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris en raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie. »

Pour cela plusieurs conditions doivent être respectées :

- L'agent doit en faire la demande écrite,
- Le délai de report des congés annuels est de 15 mois à compter de l'expiration de l'année au titre de laquelle les droits à congés annuels ont été ouverts,
- Indemnisation possible que dans la limite des droits à report.

Avis du Conseil d'Etat, 26 avril 2017, n° 406009
« le juge peut en principe considérer, afin d'assurer le respect des dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année »

Conseil d'État, 14/06/2017, 391131
« En revanche*, ces mêmes dispositions permettent en principe à l'autorité territoriale de rejeter une demande de report des jours de congés annuels non pris par un fonctionnaire territorial en raison d'un congé de maladie lorsque cette demande est présentée au-delà d'une période de quinze mois qui suit l'année au titre de laquelle les droits à congé annuels ont été ouverts. »*

3.3. Allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE)

Le licenciement étant considéré comme une perte involontaire d'emploi, le fonctionnaire peut bénéficier des ARE s'il remplit les sept conditions cumulatives suivantes :

1. Être inscrit comme demandeur d'emploi
2. Avoir perdu son emploi involontairement
3. Pour les fins de contrat entre le 01/11/2019 et le 31/07/2020 : avoir au moins travaillé 130 jours ou 910 heures (6mois) au cours des 24 derniers mois (pour les personnes de moins de 53 ans) ou des 36 derniers mois (pour les personnes de plus de 53 ans)
   Pour les fins de contrat entre le 01/08/2020 et le 31/03/2021 : avoir travaillé au moins 88 jours ou 610 heures (4 mois) au cours des 24 derniers mois (pour les personnes de moins de 53 ans) ou des 36 derniers mois (pour les personnes de plus de 53 ans). Afin de tenir compte des conséquences liées à la crise de la Covid-19, la période de référence affiliation au cours de laquelle est recherchée la durée minimale d'affiliation requise pour ouvrir un droit est automatiquement allongée du nombre de jours compris dans la période de référence affiliation de l'allocataire entre le 1er mars et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et le 31 janvier 2021, soit jusqu'à 31 mois pour les salariés de moins de 53 ans, et jusqu'à 43 mois pour les salariés de 53 ans et plus.
4. Être en recherche effective et permanente d'un emploi
5. Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite ni remplir les conditions de trimestres ou d'âge ouvrant droit à la retraite à taux plein
6. Être apte physiquement à travailler
7. Habiter sur un territoire couvert par l'Assurance chômage

Pour information, la notion d'aptitude n'est pas définie de la même façon dans le secteur public que dans le secteur privé. C'est pourquoi un fonctionnaire déclaré inapte définitivement à toutes fonctions peut toutefois être apte dans le secteur privé.

Procédure de versement des ARE	
Inscription à Pôle Emploi	Cette inscription est indispensable pour lancer la procédure de versement.
Dossier fait par Pôle Emploi	Pôle Emploi constitue un dossier qu'il rejettera par la suite.
Notification de rejet	L'agent transmet à la collectivité ou à l'établissement employeur la notification de rejet.
Compléter l'attestation de coordonnées et mensuelle d'actualisation	La notification est accompagnée d'une attestation des coordonnées de l'employeur et d'une attestation mensuelle d'actualisation que la collectivité doit remplir. Cela lui permettra d'obtenir une attestation mensuelle de situation.
Réception de l'attestation mensuelle de situation	L'autorité territoriale verse les ARE dès réception de cette attestation.

Durée de versement des 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.
➢ Jusqu'à remplir les conditions de trimestres ou d'âge ouvrant droit à la retraite à taux plein.
➢ Jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite.

La réglementation chômage est très technique et complexe, le Centre de Gestion de la Vendée propose donc de mettre à disposition des collectivités et établissements qui le souhaitent son expertise pour la gestion et le suivi de leurs dossiers chômage par le biais de la prestation chômage. La simulation est gratuite, puis le suivi de dossier est payant.

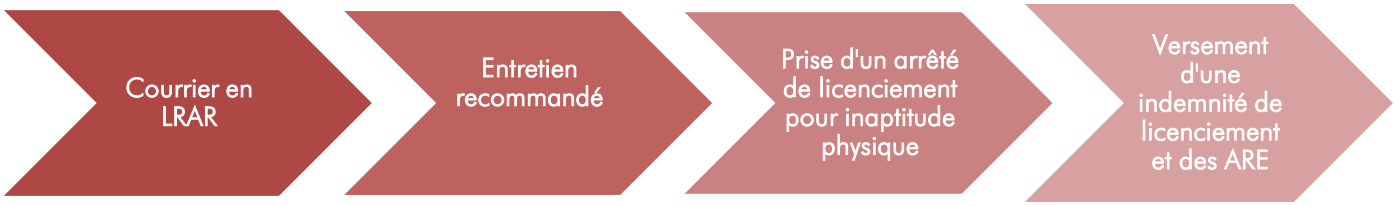
⇨ Deux Conseillères statut–chômage sont à votre disposition pour tout renseignement complémentaire : gestion.des.carrieres@cdg85.fr.

4. Après le licenciement

Un agent licencié pour inaptitude physique peut reprendre une activité professionnelle en tant que contractuel ou fonctionnaire (recrutement direct sans concours ou inscription sur liste d'aptitude suite à un concours) s'il remplit les conditions d'aptitude.

Une fois de retour en activité de l'agent, la collectivité ou l'établissement d'origine ne verse plus ou qu'une partie des ARE.

5. Schéma récapitulatif



Récapitulatif de la procédure

☐ Courrier en LRAR (et entretien préalable conseillé) qui doit énoncer la communication du dossier à l'agent et sa possibilité de se faire assister pour se défendre.

☐ Entretien recommandé

☐ Arrêté de licenciement pour inaptitude physique *(Annexe 1)*

☐ Versement de l'indemnité de licenciement le cas échéant

☐ Versement des ARE :

☐ Remettre une attestation employeur destinée à Pôle emploi pour que l'agent puisse s'inscrire à Pôle emploi

☐ Inscription de l'agent à Pôle Emploi

☐ Recevoir par l'agent la notification de rejet : Pôle Emploi constitue un dossier qu'il va rejeter.

☐ Compléter l'attestation des coordonnées et l'attestation mensuelle d'actualisation

☐ Adhérer à la prestation chômage (le cas échéant) pour assurer le suivi du dossier chômage

☐ Recevoir l'attestation mensuelle de situation

☐ Verser les ARE