

LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

IRCANTEC : Stagiaires et titulaires à TNC < 28h

1. Références, définition et conditions d'octroi

- ▶ *article 41 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991,*
- ▶ *décret n° 2006-1596 du 13 décembre 2006,*
- ▶ *circulaire MCT/B/07/00013C n° 18228 du 7 février 2007.*

Plusieurs conditions sont requises avant de procéder au licenciement :

- l'agent est reconnu totalement et définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions ;
- l'agent est à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maternité ou d'adoption ou de la période de disponibilité pour maladie ;
- l'agent ne peut être reclassé. L'autorité territoriale doit avoir étudié la possibilité de reclassement.

Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de 4 semaines suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption.

2. La procédure auprès du comité médical départemental

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

Le secrétariat du comité médical diligente une expertise auprès d'un médecin agréé. L'agent sera donc invité à se rendre chez ce médecin agréé. Les conclusions du médecin agréé permettront au comité médical de se prononcer sur l'inaptitude définitive de l'agent à l'exercice de ses fonctions.

Le secrétariat du comité médical informe le fonctionnaire de la date à laquelle le comité médical examinera son dossier, de ses droits concernant la communication de son dossier et de la possibilité de faire entendre le médecin de son choix, des voies de recours possibles devant le comité médical supérieur.

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

L'avis du comité médical est transmis au fonctionnaire sur sa demande.



L'expertise est à la charge de l'employeur (article 41 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

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

3. La décision de la collectivité

La décision prononçant le licenciement doit être précédée de la communication de l'ensemble du dossier individuel et non du seul dossier médical (*CE n° 98183 du 27 septembre 1991, Ministre de la défense c/ M. H.*). La date de licenciement interviendra après l'avis de la Commission Administrative Paritaire.

L'arrêté pris par la collectivité sera motivé en application de l'article 1 de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et notifié à l'agent par courrier avec accusé de réception. Il doit faire mention des voies et délais de recours. Ce dernier devra être signé par l'agent. Si l'agent refuse de signer son arrêté, la collectivité l'adressera à son domicile en recommandé avec accusé de réception, l'avis de dépôt faisant foi. L'arrêté doit être transmis au contrôle de légalité.

4. Indemnité de licenciement et allocations pour perte d'emploi

Indemnité de licenciement

Le fonctionnaire à temps non complet, ne relevant pas de la CNRACL, licencié pour inaptitude physique bénéficie d'une indemnité de licenciement.

L'indemnité est égale à la moitié du traitement mensuel défini à l'article 32 du décret du 20 mars 1991, 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. Le mois de traitement, tel qui sert de fondement au calcul de l'indemnité, est égal au dernier traitement indiciaire mensuel que l'agent aurait perçu s'il avait été employé à temps complet, net des retenues pour pension et cotisations de sécurité sociale, et augmenté, s'il y a lieu, de l'indemnité de résidence, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. 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.

Le nombre d'années de services est déterminé dans les conditions prévues à l'article 31 du décret du 20 mars 1991. 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. 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^e anniversaire. Sont pris en compte, pour déterminer le montant de l'indemnité, 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 transformé ou supprimé. 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.

L'indemnité est payée par la collectivité qui a pris la décision de licenciement.

Aucune cotisation sociale ne sera prélevée sur le montant de l'indemnité de licenciement. Cette indemnité n'est pas soumise à imposition sur le revenu.

Allocations pour perte d'emploi

S'agissant des allocations chômage, les agents sont indemnisés de la perte involontaire d'emploi dans les conditions de droit commun prévues par l'article L 351-3 du code du travail. L'indemnisation incombe à l'employeur. Toutefois, pour bénéficier des allocations chômage, l'agent doit remplir certaines conditions, notamment d'aptitude au travail. Il peut, cependant, éventuellement bénéficier des allocations de chômage.