

STATUT – LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE DU FONCTIONNAIRE IRCANTEC

Fiche statut – septembre 2022

Références :

- Code général de la fonction publique
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991
- Circulaire MCT/B/07/00013C n° 18228 du 7 février 2007

Le fonctionnaire titulaire relevant du régime général définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, pour invalidité imputable au service, de maternité, de paternité ou d'adoption ou de la période de disponibilité pour inaptitude physique temporaire et qui ne peut être reclassé est licencié.

- ↳ Article 41 du Décret n°91-298 du 20 mars 1991
- ↳ CAA Nancy n°18NC00138 du 17 janvier 2019

Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de grave maladie, pour invalidité imputable au service.

- ↳ Article 41 du Décret n°91-298 du 20 mars 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 donc intervenir :

- le cas échéant, avant l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de grave maladie, pour invalidité imputable au service, ou la période de disponibilité
- avant l'expiration d'une période de quatre semaines suivant la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption
- que **si le reclassement est impossible** ; en effet, 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. **Lorsque l'inaptitude définitive de l'agent à toute fonction est reconnue le reclassement est de fait impossible.**

LA PROCÉDURE

• L'avis préalable obligatoire :

L'inaptitude définitive à toutes fonctions ou l'inaptitude définitive à l'exercice de ses fonctions par suite de l'altération de son état de santé physique avec impossibilité de reclassement doivent avoir été constatées après un avis du conseil médical.

Les conseils médicaux départementaux sont saisis pour avis par l'autorité territoriale, à son initiative ou à la demande du fonctionnaire

- ↳ Article 5-2 du Décret n°87-602 du 30 juillet 1987

L'avis du conseil médical est notifié, dans le respect du secret médical, à l'autorité territoriale et à l'agent par le secrétariat du conseil médical par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette notification.

Il revient à l'autorité territoriale de décider de manière souveraine et motivée de suivre ou ne pas suivre l'avis donné par l'instance médicale compétente.

- **Le droit à l'information de l'agent :**

Tout licenciement, y compris celui pour inaptitude physique, doit permettre à l'agent d'obtenir la communication de son dossier et de se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix. Le licenciement ne pourra intervenir sans que cette invitation n'ait été effectuée.

↳ CAA Lyon 01LY01408 du 13 décembre 2005

Ainsi, l'employeur doit adresser un **courrier recommandé avec accusé de réception à son agent** afin de lui **exposer clairement que vous engagez la procédure de licenciement** pour un motif d'inaptitude physique. Dans ce courrier il convient d'exposer les éléments qui justifient cette procédure à savoir notamment :

- Les dispositions de l'article 41 du Décret n°91-298 du 20 mars 1991
- L'épuisement des droits à congé maladie ordinaire
- L'inaptitude définitive à toute fonction ou à ses fonctions reconnue par le conseil médical et l'impossibilité d'envisager un reclassement.

Dans ce courrier l'employeur doit également exposer les droits suivants :

« Conformément aux dispositions du code général de la fonction publique et du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet vous avez droit :

- à la communication de votre dossier individuel dans son intégralité (dossier individuel)
- à l'assistance d'un ou plusieurs conseils de votre choix,
- à la présentation d'observations.

Aussi, je vous invite à prendre contact avec (nom, téléphone) pour convenir d'un rendez-vous si vous souhaitez consulter votre dossier. »

A titre d'observation, il convient de rappeler que le droit à consultation du dossier doit être largement ouvert et pourra s'exercer jusqu'à la date de prise de la décision. La prise de rendez-vous peut faciliter l'organisation de la consultation du dossier de l'agent.

- **L'arrêté de radiation des cadres :**

La décision de licenciement qui implique la radiation des cadres de la fonction publique sera prise à l'issue de la procédure et sera matérialisée par un arrêté qui sera notifié à l'agent. Cet arrêté fera mention de l'indemnité de licenciement versée à l'agent.

L'arrêté de licenciement pour inaptitude physique doit être :

- transmis au contrôle de légalité
- notifié à l'intéressé

La date d'effet de la radiation des effectifs ne peut pas être antérieure à la date de la transmission au contrôle de légalité de l'arrêté, quelle que soit la date à laquelle ce dernier a été pris.

L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique perçoit une indemnité de licenciement, qui est payée par la collectivité ou l'établissement dont l'autorité a pris la décision de licenciement.

↳ Articles 41-1 et 41-2 Décret n°91-298 du 20 mars 1991

Pour calculer l'indemnité de licenciement il faut :

- déterminer une rémunération de base

- déterminer le nombre d'années de service

- **La rémunération de référence servant au calcul de l'indemnité de licenciement :**

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 cotisations de sécurité sociale, et augmenté de l'éventuelle indemnité de résidence.

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.

↳ *Articles 41-1 et 32 du Décret n°91-298 du 20 mars 1991*

- **Les services retenus pour le calcul de l'indemnité de licenciement :**

Le nombre d'années de service retenues pour le calcul de l'indemnité est déterminé de la façon suivante :

-les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial sont pris en compte, s'ils 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, c'est-à-dire au prorata

-tout autre service, civil ou militaire, n'entre pas en ligne de compte

-toute fraction de services égale ou supérieure à six mois est comptée pour un an ; toute fraction de services inférieure à six mois n'est pas prise en compte

↳ *Articles 31 et 41-1 Décret n°91-298 du 20 mars 1991*

- **Le calcul de l'indemnité :**

A partir de la rémunération de base et de la durée de services ainsi obtenues, l'indemnité de licenciement est calculée de la façon suivante :

-on retient la moitié de la rémunération de base pour chacune des douze premières années de services

-on en retient le tiers pour chacune des années suivantes

-on additionne les montants retenus, dans la limite de douze fois le montant de la rémunération de base

-pour les agents qui ont atteint l'âge prévu à l'article L.161-17-2 du code de la sécurité sociale (62 ans), l'indemnité de licenciement est réduite de 1,67 % par mois de services au-delà de cet âge.

↳ *Article 41-1 Décret n°91-298 du 20 mars 1991*

Le mode de calcul de l'indemnité de licenciement est illustré par des exemples très concrets dans la circulaire du 7 février 2007 (voir pièce jointe).

L'article 80 duodecies 1 3° du code général des impôts dispose que l'indemnité de licenciement n'est pas imposable, sous réserve qu'elle n'excède pas le montant prévu par la loi (l'employeur territorial ne disposant d'aucune marge de manœuvre en la matière, le montant calculé à partir des dispositions statutaires ne peut jamais être dépassé).

Pour la même raison (impossibilité de dépassement du montant fixé par la loi), l'indemnité de licenciement ne subit pas de prélèvement au titre de la CSG et de la CRDS. Elle est également exonérée des autres prélèvements obligatoires, puisqu'elle n'est assimilable ni au traitement, ni, plus généralement, à une rémunération.

↳ *Articles L136-2 II 5° et L242-1 II 7° du Code de la sécurité sociale et article 14 I de l'Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996*

Par contre, **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 CSG, la 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*

LES DROITS À CONGÉS ANNUELS NON PRIS POUR CAUSE D'ARRÊT MALADIE

L'agent bénéficiera d'une indemnité compensatrice au prorata. Un agent continue à acquérir normalement des droits à congés annuels pendant une période de congé maladie ordinaire (pas pendant la période de disponibilité). Si l'agent n'a pas pu prendre tout ou partie de ses droits à congés annuels avant son départ définitif (licenciement, retraite) il bénéficie d'une indemnité compensatrice.

La jurisprudence européenne est venue clarifier la gestion du droit à congé annuel d'un agent dès lors que celui-ci n'a pas pu l'utiliser avant la date butoir (31 décembre de l'année) à cause notamment d'un congé maladie. Le juge européen puis français a ainsi reconnu dans ce cas le droit au report des congés annuels non pris dans la limite de 4 semaines par période (20 jours) pour une utilisation sur les 15 mois suivants (soit le 31 mars de l'année N+2).

Exemple :

Agent travaillant à temps plein sur 5 jours par semaine : il génère normalement 25 jours de congés annuels, chaque année. Il est en congé de maladie du 1^{er} avril 2019 au 15 février 2020

L'agent aurait eu 15 mois à compter du 31 déc. 2019 pour demander et poser les congés annuels qu'il n'a pas pu prendre en 2019 du fait de la maladie, soit jusqu'au 31 mars 2021 (dans la limite de 4 semaines).

Après cette date du 31 mars 2021 si les congés annuels reportés ne sont pas pris ils sont perdus.

Si l'agent n'est plus fonctionnaire (retraite, démission, licenciement, décès) avant cette date du 31 mars 2021, les congés annuels reportés et non pris seront indemnisés.