

LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

1. Références, définition et conditions d'octroi

- *articles 13, 40 à 49 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.*

A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel n'est pas possible.

2. La procédure de licenciement

Lorsque la collectivité envisage de licencier l'agent pour inaptitude physique définitive, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités de droit commun.

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

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

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

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

A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire compétente, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Cette lettre invite l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

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

Le préavis est de :

- 1 mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre 6 mois et 2 ans.
- 2 mois pour celui qui justifie d'une ancienneté de services d'au moins 2 ans.

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

Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue du préavis, pour une durée maximale de 3 mois dans l'attente d'un reclassement. Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'agent. L'agent peut à tout moment, au cours de la période de 3 mois, renoncer à sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'employeur ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de 3 mois, l'agent est licencié.

La commission consultative paritaire est informée des motifs empêchant le reclassement.

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté ou en congé de maternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, ainsi que pendant une période de 4 semaines sans traitement suivant l'expiration de ces congés.

L'agent se trouvant en état de grossesse doit, dans les 15 jours de la notification de la décision de licenciement, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical. L'agent qui a présenté une demande en vue d'une adoption doit, dans les mêmes conditions, justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé adoption.

Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.

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

Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement est due aux agents recrutés pour une durée indéterminée ou recrutés pour une durée déterminée et licenciés pour inaptitude physique avant le terme du contrat (*article 43 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*).

Les modalités de calcul sont spécifiées dans les articles 45 à 48 de ce même décret. La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement.

Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération définie à l'alinéa précédent qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

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 base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement.

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie ci-dessus pour chacune des 12 premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder 12 fois la rémunération de base.

En cas de rupture avant son terme d'un engagement à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restaient à courir jusqu'au terme normal de l'engagement.

Pour les agents qui ont atteint l'âge de 60 ans révolus, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service au-delà du 60^e anniversaire.

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

Pour en savoir plus sur l'ancienneté prise en compte, vous pouvez vous référer aux dispositions mentionnées dans l'article 48 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

L'indemnité est à la charge de la collectivité et est versée en une seule fois (*article 49 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*). 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

Pour percevoir des allocations pour perte d'emploi, l'agent doit faire les démarches d'inscription auprès de l'ANPE. La prise en charge du versement est assurée soit par l'UNEDIC soit par la collectivité en cas d'auto-assurance.