

## ➤ **Licenciement pour inaptitude physique – Fonctionnaires titulaires et stagiaires IRCANTEC**

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires réalisant, au titre de l'ensemble des emplois à temps non complet occupés, moins de 28h de travail hebdomadaire, sont affiliés à l'IRCANTEC et non à la CNRACL.

A ce titre, ils relèvent du régime général de la sécurité sociale pour l'ensemble des risques maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès et accidents du travail couverts par ce régime.

### ➤ **Conditions du licenciement pour inaptitude physique**

Le fonctionnaire IRCANTEC est devenu inapte au travail et son état de santé n'est pas susceptible d'évoluer vers une amélioration et entraîne une incapacité absolue et permanente.

Plusieurs conditions sont requises avant de procéder au licenciement :

- L'agent est reconnu totalement et définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions à l'issue des droits à 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. (absence de demande de l'intéressé ou impossibilité de reclassement après étude approfondie par l'autorité territoriale)

#### **1- L'inaptitude absolue et définitive à l'exercice des fonctions**

L'invalidité doit être dûment établie, l'agent devant être dans l'impossibilité absolue et définitive de continuer à exercer les fonctions afférentes à son grade d'appartenance.

Le caractère définitif et absolu de l'inaptitude physique doit être établi par le Comité Médical ou un médecin agréé selon que l'inaptitude découle de l'exercice des fonctions ou non.

**Ainsi, une incapacité partielle ou temporaire ne peut justifier un licenciement pour inaptitude physique.**

#### **2- L'épuisement des droits à congé**

Le fonctionnaire 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 ;
- De maternité ;
- De paternité ou d'adoption ;

- De la période de disponibilité ;

Et qui ne peut être reclassé, est licencié après avis du Comité Médical ou d'un médecin agréé.

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

### 3- L'impossibilité de procéder à un reclassement du fonctionnaire

Les fonctionnaires titulaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, peuvent être reclassés dans un autre cadre d'emplois, emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.

> Article 81 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

> Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

#### **Très signalé !**

**La jurisprudence a précisé que le licenciement d'un fonctionnaire qui a demandé son reclassement ne peut intervenir qu'après saisine de la CAP ainsi que du Comité Médical.**

> CAA de Nantes n° 95NT00500 du 27 février 1997

## ➤ Consultation du Comité Médical – Inaptitude non imputable à l'exercice des fonctions

L'impossibilité de continuer d'exercer les fonctions afférentes au grade d'appartenance doit être appréciée par le Comité Médical lorsque l'inaptitude n'est pas liée à l'exercice des fonctions.

> Article 41 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

La collectivité doit donc solliciter l'avis du comité médical sur l'inaptitude définitive et absolue de l'agent à exercer ses fonctions en vue d'un licenciement pour inaptitude physique et préciser qu'il n'y a pas possibilité de reclassement.

Pour le bon déroulement de la procédure, il est important que l'agent soit informé de cette procédure en amont.

La collectivité doit joindre, le cas échéant, une copie de l'attribution d'une pension d'invalidité de la CPAM au dossier de saisine du Comité Médical.

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 et au fonctionnaire sur sa demande. Les frais d'expertise médicale sont à la charge de l'employeur public.

La Médecine Préventive est informée du passage des dossiers devant le Comité médical 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 et 41 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987

## ➤ Consultation d'un médecin agréé – Inaptitude imputable à l'exercice des fonctions

En cas d'inaptitude absolue et définitive imputable à l'exercice des fonctions et faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le Comité Médical ne sera pas compétent pour statuer.

Dans ce cas, il conviendra de saisir un médecin agréé afin de respecter le parallélisme des formes au regard de l'appréciation de l'aptitude du fonctionnaire au moment de sa nomination dans l'emploi.

Toutefois, l'avis du médecin de prévention (avis recommandé) peut être sollicité en plus de celui du médecin agréé (avis indispensable).

## ➤ Communication du dossier

Dans le cas où est envisagé le licenciement d'un agent pour inaptitude physique, la formalité préalable de la communication du dossier est indispensable, conformément au principe général des droits de la défense.

Cette communication doit être complète et concerne donc l'ensemble du dossier individuel de l'agent : les pièces du dossier médical mais aussi l'ensemble du dossier du fonctionnaire.

Ainsi, l'administration doit informer l'agent de la mesure qu'elle envisage de prendre à son égard et lui indiquer qu'il peut accéder à son dossier individuel.

> CE n° 262288 du 9 mai 2005

## ➤ Motivation de la décision

Les décisions constituant des mesures prises en considération de la personne doivent faire l'objet d'une motivation.

A ce titre, le licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire entre dans la catégorie des décisions qui doivent être motivées.

> *Article 1<sup>er</sup> de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979*

La motivation est écrite et comporte l'énoncé des considérations de droit et de fait qui fondent la décision.

Selon le juge, le principe du secret médical ne constitue pas un motif susceptible de dispenser l'administration du respect de l'obligation de motivation.

La seule mention dans la décision de la nature de l'avis émis par le Comité médical ne peut davantage suffire à satisfaire aux exigences légales.

> *Article 3 de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979*

> *CAA de Bordeaux n° 98BX02035 du 21 décembre 2000*

Ainsi, la motivation de la décision peut être opérée par référence à l'avis du Comité médical, sous réserve que le texte de l'avis soit reproduit dans la décision et que l'autorité territoriale déclare s'en approprier les motifs.

Elle peut aussi ne figurer que dans l'avis de l'instance médicale à la condition que celui-ci soit annexé à l'arrêté de licenciement et joint à celui-ci lors de sa notification au fonctionnaire.

L'insuffisance de motivation est sanctionnée par l'annulation de la décision de licenciement pour vice de procédure.

## ➤ Notification de la décision

Pour être exécutoire, la décision doit être notifiée à l'intéressé sous la forme d'une remise en mains propres contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

La notification fait courir le délai de recours contentieux sous réserve que les voies et délais de recours aient été mentionnés dans la décision.

> *Article R421-5 du code de justice administrative*

Ne sont plus obligatoirement transmis au contrôle de légalité les actes de sortie contrainte de la fonction publique (mise à la retraite d'office et révocation des fonctionnaires).

En conséquence, la décision devient donc exécutoire dès qu'elle a été notifiée à l'agent par l'employeur public local.

> *Article L 2131-2 du CGCT*

> *Notification de la décision*

## ➤ L'indemnité de licenciement

### 1- Le calcul

Le fonctionnaire IRCANTEC licencié pour inaptitude physique perçoit une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement est égale à un 1/2 traitement mensuel pour chacune des 12 premières années de services et au 1/3 de celui-ci pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder 12 fois le montant de ce traitement.

Le mois de traitement, tel qu'il 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.

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.

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 soixantième anniversaire.

L'indemnité est payée par la collectivité ou l'établissement dont l'autorité a pris la décision de licenciement.

> *Articles 32, 41-1 et 41-2 du décret n°91-298 du 20 mars 1991*

L'indemnité de licenciement est exonérée de toute cotisation et contribution et n'est pas imposable.

### 2- La détermination de l'ancienneté de l'agent

Pour calculer l'ancienneté de l'agent, doivent être pris en compte tous les services accomplis dans la collectivité y compris ceux acquis en qualité d'agent non titulaire de droit public.

Si le recrutement dans la collectivité résulte d'un transfert de personnel, l'ancienneté acquise dans la collectivité d'origine doit également être comptée.

L'ancienneté de l'agent est calculée pour sa durée effective.

La durée effective est égale à la période de services effectuée à temps non complet ou à temps partiel multiplié par le quotient obtenu en divisant la durée hebdomadaire de services de l'agent par celle d'un fonctionnaire à temps complet.

**Exemple :**

***Un agent travaille dans une collectivité depuis 10 ans à 17 h 30 par semaine***

***Durée effective de l'ancienneté de cet agent = 10 ans x (17 h 30 /35 heures) = 5 ans***

A noter que 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.