LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE FONCTIONNAIRES RÉGIME GÉNÉRAL

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.

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

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 des quatre semaines du congé de maternité, paternité ou d'adoption.

PROCÉDURE

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.

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. 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

INDEMNITÉS ET ALLOCATIONS

► 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.

► INDEMNITÉ COMPENSATRICE DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS

Les congés annuels indemnisables sont les congés qui auraient pu être utilisés dans le cadre d'un report et selon les dispositions du décret si l'agent n'avait pas cessé d'exercer ses fonctions.
Il s'agit donc des congés annuels que le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre avant la fin de sa relation avec le travail du fait d'un congé pour raison de santé (CMO, CLM, CGM, CLD, CITIS) ou d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale, ainsi qu'en raison des nécessités de service.
Cette indemnisation est limitée aux droits non-utilisés relevant des 4 premières semaines de congé annuel par période de référence.

► ALLOCATIONS D'AIDE AU RETOUR A 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 :

- Être inscrit comme demandeur d'emploi.
- Avoir perdu son emploi involontairement
- 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.
- Être en recherche effective et permanente d'un emploi
- 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
- Être apte physiquement à travailler
- Habiter sur un territoire couvert par l'Assurance chômage

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.

RAPPEL 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
- 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