

# Licenciement pour inaptitude physique (Fonctionnaire titulaire à temps non complet < 28/35H – régime général/IRCANTEC)

Le décret n°91-298 du 20 mars 1991 prévoit la possibilité de licencier pour inaptitude physique le fonctionnaire occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet et relevant du régime général de sécurité sociale.

## Sommaire

1. CONDITIONS DU LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE	2
2. PROCÉDURE À SUIVRE	2
3. CONSÉQUENCES DU LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE	3
3.1. Indemnité de licenciement .....	3
3.1.1. Étape 1 : Détermination de la durée effective de services	3
3.1.2. Étape 2 : Calcul du montant du traitement mensuel de référence	3
3.1.3. Étape 3 : Calcul de l'indemnité de licenciement	4
3.1.4. Exemple (soumis à l'interprétation du comptable et du juge administratif)	4
3.1.5. Imposition et cotisations	5
3.2. Sort des congés annuels non pris et du compte épargne temps.....	5
3.2.1. Compte épargne temps (CET)	5
3.2.2. Congés annuels non pris	6
3.2.3. Allocations chômage	6
3.2.4. Reprise d'une activité professionnelle	7
4. ANNEXE : LOGIGRAMME	9

## DERNIÈRES MISES À JOUR

Interdiction de licencier suivant la fin d'un congé maternité, paternité ou d'adoption – Page 2

Services à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement - Page 3

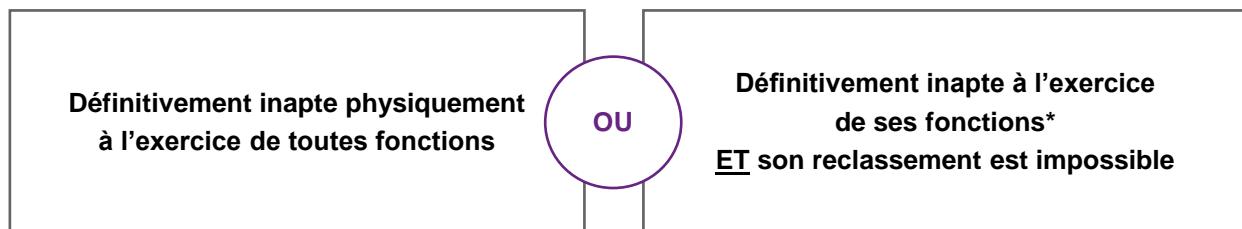
Logigramme – Page 9

# 1. CONDITIONS DU LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

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

Pour engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique, les conditions suivantes doivent être réunies :

- Le fonctionnaire IRCANTEC est :



\*À comprendre comme une inaptitude à toutes les fonctions du grade.

- ET** se trouve 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 d'office pour raison de santé.

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté ou placé en congé de maternité, de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou pendant une période de dix semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés..

L'agent doit avoir épuisé ses droits à congé de maladie. En effet, le **licenciement doit être différé jusqu'à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de grave maladie, pour invalidité imputable au service.**

## 2. PROCÉDURE À SUIVRE

### 1/ Courrier informant l'agent de l'ouverture de la procédure de licenciement pour inaptitude physique

- Notification par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.
- Dans ce courrier, la collectivité doit informer l'agent de son **droit à consulter l'intégralité de son dossier individuel** (CAA Nancy, 04/08/2011, 10NC01537) et son droit à **se faire assister** par une ou plusieurs personnes de son choix.
- (Facultatif) La collectivité peut convoquer l'agent à un entretien préalable.

### 2/ (Facultatif) Entretien préalable

### 3/ Notification de l'arrêté de licenciement pour inaptitude physique

- Notification par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.
- L'arrêté de licenciement ne peut avoir de portée rétroactive** : la date d'effet du licenciement ne peut être antérieure à la date de notification. Dès lors, en cas de notification par lettre recommandée avec accusé de réception, il convient de tenir compte du délai postal dont dispose l'agent pour retirer son pli (15 jours).
- L'arrêté doit être motivé.

[Consulter notre modèle d'arrêté de licenciement pour inaptitude physique.](#)



### **3. CONSÉQUENCES DU LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE**

#### **3.1. Indemnité de licenciement**

*Articles 33, 41-1 et 41-2 du décret n°91-298 du 30 mars 1991 (et par renvoi articles 31 et 32 du même décret)*

Le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique perçoit une indemnité de licenciement, payée par la collectivité ou l'établissement ayant procédé au licenciement.

Elle est payée en totalité, dans un délai de trois mois à compter de la demande du fonctionnaire.

**Afin de déterminer l'indemnité de licenciement, il convient d'effectuer les opérations suivantes :**

##### **3.1.1. Étape 1 : Détermination de la durée effective de services**

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.

⇒ Le juge administratif a récemment retenu que seuls les services effectués en tant que fonctionnaire titulaire sont à prendre en compte. Selon le juge, sont exclus les services réalisés en tant que fonctionnaire stagiaire ou agent contractuel (*TA de Marseille du 29 mai 2024 n°2111079*). Attention, ce jugement est susceptible de faire l'objet d'un appel.

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.

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.

Si nécessaire, il convient de procéder à un arrondi.

##### **3.1.2. Étape 2 : Calcul du montant du traitement mensuel de référence**

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**.

Il convient également de déduire la CSG et la CRDS (*CAA Marseille, 03/12/2013, n°12MA01249*).

Traitements indiciaires mensuels = traitement de base indiciaire brut + indemnité de résidence brute le cas échéant – les autres éléments de rémunération (NBI, SFT, primes et indemnités ne sont a priori pas à prendre en compte à la lecture du texte).

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.

**Retirer les cotisations suivantes :**

- CSG déductible
- CSG non déductible
- CRDS
- IRCANTEC

- Cotisations SS

### 3.1.3. Étape 3 : Calcul de l'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié du traitement mensuel défini à l'étape 2 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.

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 de services au-delà de cet âge.

L'indemnité de licenciement est intégralement soumise à cotisations et est imposable (*Conseil constitutionnel n°2022-1033 QPC du 27 janvier 2023*).

### 3.1.4. Exemple (soumis à l'interprétation du comptable et du juge administratif)

Monsieur DURAND est fonctionnaire IRCANTEC, titulaire du grade de rédacteur territorial (7<sup>ème</sup> échelon). Il est âgé de 51 ans. Il a été placé en congé de grave maladie du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 30 juin 2023.

Le conseil médical en formation restreinte (avis du 12 mai 2023) l'a reconnu définitivement inapte à toutes fonctions, entraînant son licenciement pour inaptitude physique.

L'agent sera licencié au 1<sup>er</sup> juillet 2023, c'est-à-dire à l'épuisement de ses droits à congé de grave maladie (la collectivité ne peut pas le licencier avant cette date).

Il est en poste dans la collectivité depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2001 (il travaillait dans le secteur privé auparavant).

Il a occupé un emploi de chargé d'accueil sur une quotité de 20/35<sup>ème</sup> du 1<sup>er</sup> novembre 2001 au 31 août 2009. Il a ensuite occupé un emploi de gestionnaire comptable sur une quotité de 25/35<sup>ème</sup> du 1<sup>er</sup> septembre 2009 jusqu'à la date de son licenciement.

#### 1/ Déterminer la durée effective de services (D)

Du 1<sup>er</sup> novembre 2001 au 31 août 2009 = 7 ans et 10 mois

Conversion mois en années =  $(1 \times 10) / 12 = 0,83$

=  $7,83 \times (20/35)$

= 4,47 ans

Du 1<sup>er</sup> septembre 2009 au 30 juin 2023 = 13 ans et 10 mois

Conversion mois en années =  $(1 \times 10) / 12 = 0,83$

=  $13,83 \times (25/35)$

= 9,88 ans

$D = 4,47 + 9,88$

$D = 14,35$

Conversion des années en mois =  $(0,35 \times 12) / 1 = 4,20$  mois

Soit 14 ans et 4 mois environ.

On ne retient pas les 4 mois car toute fraction de services inférieure à 6 mois n'est pas prise en compte.

La durée totale de services à prendre en compte est donc de 14 ans.

#### 2/ Calculer le montant du traitement mensuel de référence (T)

A la date du licenciement, l'agent est classé au 7<sup>ème</sup> échelon du grade de rédacteur territorial. Il perçoit un traitement calculé sur la base de l'indice majoré 396 (cf. échelle applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022).

**ATTENTION :** L'agent étant rémunéré à demi-traitement dans le cadre de son congé de grave maladie depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, il convient de prendre la dernière rémunération perçue à plein traitement. Or en juin 2021, l'agent était classé au 6<sup>ème</sup> échelon, avec un indice majoré de 381, soit un traitement indiciaire s'élevant à 1 785,37 euros (temps complet – cf. barème des traitements applicable en juin 2021).

L'agent ne perçoit pas l'indemnité de résidence.

A la lecture du texte, les autres éléments de rémunération (NBI, SFT, régime indemnitaire) ne sont pas pris en compte.

Il convient de déduire des 1 785,37 euros les cotisations :

- 6,80% de CSG déductible (sur une assiette de 98,25%)
- 2,40% de CSG non déductible (sur une assiette de 98,25%)
- 0,50% CRDS (sur une assiette de 98,25%)
- 2,80% IRCANTEC tranche A
- 0,40% + 6,90% Cotisations SS

$$(1\ 785,37 \times 98,25 \% \times 6,80 \%) + (1\ 785,37 \times 98,25 \% \times 2,40 \%) + (1\ 785,37 \times 98,25 \% \times 0,50 \%) + (1\ 785,37 \times 2,80 \%) + (1\ 785,37 \times 0,40 \%) + (1\ 785,37 \times 6,90 \%)$$

$$170,15 + 49,99 + 7,14 + 123,19$$

350,47 euros de cotisations à déduire

$$T = 1\ 785,37 - 350,47$$

$$T = 1\ 434,90 \text{ euros}$$

Le traitement de référence est de 1 434,90 euros.

### 3/ Calculer le montant de l'indemnité de licenciement (I)

$$I = (1\ 434,90 \text{ €} / 2 \times 12 \text{ ans}) + (1\ 434,90 \text{ €} / 3 \times 2 \text{ ans})$$

$$I = 8\ 609,40 + 956,60$$

$$I = 9\ 566 \text{ euros}$$

Ce montant étant inférieur à 17 218,80 euros (douze fois 1 434,90 euros), on retient 9 566 euros.

Dans la mesure où l'agent n'a pas atteint l'âge légal de départ à la retraite, il n'y a pas lieu de réduire ce montant.

L'agent aura donc droit à une indemnité de licenciement égale à 9 566 euros (sous réserve de l'interprétation du comptable public et du juge administratif).

#### 3.1.5. Imposition et cotisations

Des réponses contradictoires existent sur la question de savoir si l'indemnité de licenciement est soumise à cotisations et à imposition. Nous vous invitons à contacter le comptable public de la collectivité sur ce point.

## 3.2. Sort des congés annuels non pris et du compte épargne temps

### 3.2.1. Compte épargne temps (CET)

Les jours épargnés sur le CET seront indemnisés dans les conditions suivantes :

- La collectivité doit avoir prévu la monétisation du CET par délibération
- Seuls les jours épargnés à compter du 16<sup>ème</sup> jour pourront être indemnisés. Les 15 premiers jours épargnés seront perdus (car ils ne peuvent être utilisés que sous la forme de congés).

(Décret n°2004-878 du 26 août 2004 ; CAA Paris, 05/06/2018, n°16PA01329 ; réponse ministérielle à la question écrite n°15680 du 01/01/2019)

### 3.2.2. Congés annuels non pris

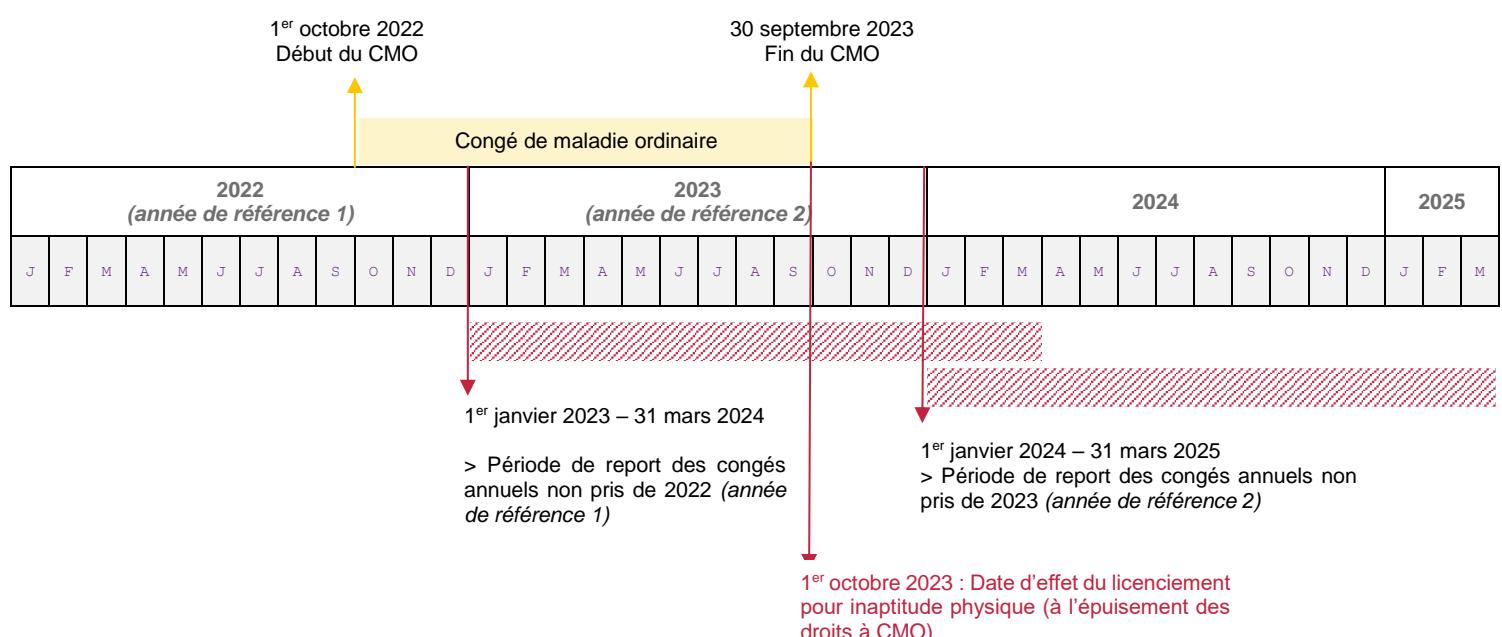
En application de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a consacré le droit du travailleur de bénéficié du report de ses congés annuels non pris du fait de la maladie.

Lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, le travailleur a droit à une indemnité financière.

(Directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 ; CJCE, 20 janvier 2009 aff. C-350/06)

Le droit à indemnisation des congés non pris est limité à 4 semaines par an (CE, 22 juin 2022, n°443053), dans la limite de 15 mois suivant l'année de référence.

Exemple : Report des congés annuels à la suite d'un congé de maladie ordinaire (CMO) du 1<sup>er</sup> octobre 2022 au 30 septembre 2023. Par un avis, le conseil médical en formation restreinte a déclaré le fonctionnaire définitivement inapte à toutes fonctions (licenciement pour inaptitude physique).



Dans cet exemple, la cessation de fonctions (le licenciement) intervient avant l'expiration des périodes de report des congés annuels de 2022 et de 2023. L'agent peut donc prétendre à une indemnité compensatrice pour les congés annuels non pris au titre de ces deux années.



[Consulter notre fiche relative au report et à l'indemnisation des congés annuels non pris.](#)

### 3.2.3. Allocations chômage

Le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique peut bénéficier des ARE sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

#### 1) Etre inscrit comme demandeur d'emploi

L'agent doit s'inscrire à France Travail. Pour cela, la collectivité doit lui remettre une attestation employeur destinée à France Travail.

Le fait que la collectivité soit en auto-assurance pour les fonctionnaires est sans incidence sur cette obligation d'inscription. Lorsque France Travail instruira le dossier, il prononcera un rejet du dossier qui sera alors transmis à la collectivité en auto-assurance.

- 2) Etre à la recherche effective et permanente d'un emploi ou en formation**
- 3) Ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite**
- 4) Justifier d'une durée d'affiliation suffisante**
- 5) Etre physiquement apte à l'exercice d'un emploi**

Le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique peut être apte à exercer un emploi dans le secteur privé (la notion d'aptitude n'étant pas définie de la même façon dans le secteur public que dans le secteur privé). Le contrôle de l'aptitude relève de la compétence du préfet (*article R.5426-1 du code du travail*).

- 6) Ne pas avoir quitté volontairement son emploi, sauf pour un motif légitime**

Le licenciement pour inaptitude physique est considéré comme une perte involontaire d'emploi (*article 2 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020*).

- 7) Résider sur le territoire d'application du régime d'assurance chômage**

Pour plus d'informations sur les conditions de versement de l'allocation chômage, se référer à la fiche BIP intitulée *CHODRO*.

### 3.2.4. Reprise d'une activité professionnelle

Le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique peut reprendre une activité professionnelle.

	Reprise dans le secteur :	Agent déclaré inapte définitivement à ses fonctions	Agent déclaré inapte définitivement à toutes fonctions
<b>Secteur public :</b>	<b>Possible</b> en tant que contractuel ou fonctionnaire (recrutement direct sans concours ou inscription sur liste d'aptitude suite à un concours)	<b>Impossible.</b>	
<b>Secteur privé :</b>	<b>Possible.</b> L'agent transmet un courrier à son ancienne collectivité avant le début d'exercice de l'activité privée*.	<b>Possible.</b> L'agent transmet un courrier à son ancienne collectivité avant le début d'exercice de l'activité privée*.	

\**L'agent public cessant ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de trois ans, définitivement ou temporairement, saisit à titre préalable l'autorité hiérarchique dont il relève ou a relevé dans son dernier emploi afin d'apprecier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité (Article L.124-4 du code général de la fonction publique et articles 18 à 25 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020).*

La reprise d'une activité aura une incidence sur le versement de l'ARE par la collectivité.

## Références juridiques :

- Code général de la fonction publique
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet



**Fiches sur BIP** (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) **en lien avec le thème abordé :**

⇒ **Nom de la fiche :** Fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet : congés (CONOCO)

## 4. ANNEXE : LOGIGRAMME

### 4.1.1.

Procédure de licenciement pour inaptitude physique des fonctionnaires  
IRCANTEC



### ÉTAPE 2

**Courrier informant l'agent de l'ouverture de la procédure de licenciement pour inaptitude physique**

- Notification par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.
- Notification de son droit à consulter préalablement l'intégralité de son dossier individuel **et** de son droit à **se faire assister**.
- *Facultatif* : Le cas échéant, convocation à un entretien préalable.



### ÉTAPE 4

**Notification de l'arrêté de licenciement pour inaptitude physique :**

- Lettre recommandée avec AR **ou** remise en main propre contre signature
- Pas de rétroactivité de la date d'effet au licenciement par rapport à la notification
- Arrêté motivé

**ÉTAPE 3**  
Facultatif

Entretien préalable

