



# Licenciement pour inaptitude physique des agents contractuels

Mise à jour – Avril 2024

## Les agents concernés

Contractuels en CDD

Contractuels en CDI

### 1. Vérification de l'inaptitude définitive à occuper un emploi par le médecin agréé

**A l'issue** d'un congé de maladie, de grave maladie ou d'accident du travail et de maladie professionnelle 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 le code général de la fonction publique autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents n'est pas possible.

*Article 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale*

La consultation du comité médicale ne constitue pas une étape réglementaire obligatoire dans la procédure de licenciement des agents contractuels.

- ▲ Le licenciement pour inaptitude physique ne peut intervenir **avant l'expiration d'une période de 10 semaines suivant l'expiration des congés suivants** :
- congé de maternité
  - congé de naissance
  - congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption
  - congé d'adoption
  - congé de paternité et d'accueil de l'enfant

### 2. Convocation à un entretien préalable

Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable.

*Article 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale*

- ▲ La convocation doit obligatoirement mentionner le motif de l'entretien, la possibilité pour l'agent de consulter son dossier individuel et la possibilité de se faire assister par la ou les personne(s) de son choix durant cet entretien.

### 3. Saisine de la Commission consultative paritaire (CCP)

Avant de prononcer le licenciement, l'employeur consulte pour avis la CCP, après l'entretien préalable.

#### **Attention :**

La consultation de la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable en cas de licenciement d'un agent :

- Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;
- Ayant obtenu au cours des douze mois précédant ce licenciement une ASA accordée en application des articles 16 et 17 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
- Bénéficiant d'une décharge d'activité de service égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail.

Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux.

#### 4. Notification du licenciement

L'employeur notifie sa décision à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

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 également 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.

#### 5. Le préavis

L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

- 8 jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois de services ;
- 1 mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans.

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Pour la détermination de la durée du préavis, **l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement**. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

#### 6. Le reclassement de l'agent

La lettre de licenciement doit obligatoirement inviter l'agent à formuler une demande de reclassement

##### L'agent ne demande pas de reclassement

L'agent est licencié au terme du préavis.

L'agent licencié pour inaptitude physique peut renoncer à tout moment à son préavis.

##### L'agent demande un reclassement

L'employeur doit rechercher avec diligence à reclasser l'agent.

Pour les agents en CDD l'offre de reclassement est proposée pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Le reclassement s'effectue sur un emploi relevant de la **même catégorie hiérarchique** ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'emploi proposé est **adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles**. La proposition prend en compte les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est **écrite et précise**.

## Succès du reclassement

En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat ni celles relatives au licenciement.

## Echec du reclassement

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 rémunération, 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 rémunération 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 trois mois mentionnée ci-dessus, renoncer à sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

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

## 7. L'indemnité de licenciement

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat.

▲ L'indemnité de licenciement n'est pas due aux agents lorsque ceux-ci :

- Sont fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel, en disponibilité ou hors cadre ;
- Retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques mentionnées aux articles L. 3 à L. 5 du CGFP ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;
- Ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite et justifient de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale ;
- Sont démissionnaires de leurs fonctions ;
- Sont reclassés ;
- Acceptent une modification de leur contrat dans les conditions fixées à l'article 39-4 du décret 88-145.

## Calcul de l'indemnité de licenciement

*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. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.*

L'indemnité de licenciement est égale à la **moitié de la rémunération de base pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze 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 des mois qui restaient à courir jusqu'au terme normal de l'engagement.**

Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.

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

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Lorsque plusieurs contrats se sont succédé sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas 2 mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.

Les services doivent avoir été accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont déjà été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au [premier alinéa du I de l'article 28 du décret n°88-145](#).

Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.