

Quelle est la procédure pour procéder au licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire IRCANTEC ?

[L'article 41 du décret n° 91-298](#) portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet dispose que « *Le fonctionnaire qui est définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions 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 accordée au titre de l'article 40 [...] et qui ne peut être reclassé en application du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 est licencié* ».

Le licenciement ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines suivant la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de grave maladie, pour invalidité imputable au service.

Le fonctionnaire qui relève du régime général de la sécurité sociale peut prétendre à différents congés :

- Congé de maladie ordinaire ;
- Congé de grave maladie ;
- Congé pour invalidité temporaire au service ;
- Congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Contrairement aux fonctionnaires titulaires qui sont affiliés à la CNRACL, ils ne peuvent pas prétendre à une retraite anticipée pour invalidité.

De plus, dès lors que les avis médicaux n'établissent pas l'inaptitude de l'agent à l'exercice de toute fonction, le licenciement ne peut être prononcé sans que la possibilité de reclassement ait été examinée ([CE 3 février 2003 n°243156](#)).

En outre, cette décision étant considérée par la jurisprudence comme prise en considération de la personne et donc soumise à la règle de la communication préalable du dossier, l'administration doit informer l'agent de la mesure de licenciement pour inaptitude physique qu'elle envisage de prendre à son égard et lui indiquer qu'il peut accéder à son dossier individuel afin de pouvoir, le cas échéant, présenter des observations avant le prononcé de la décision.

Etant licencié, le fonctionnaire IRCANTEC a droit à une indemnité de licenciement, pour la calculer, il faut déterminer :

- une rémunération de base ;
- le nombre d'années de service.

Le mode de calcul est illustré par une [circulaire du 7 février 2007](#).

La rémunération de référence pour le calcul de l'indemnité (articles 41-1 et 32 du décret du n°91-298 du 20 mars 1991) correspond au dernier traitement indiciaire mensuel brut que l'agent aurait perçu s'il avait été employé à temps complet, déductions faites des retenues pour pension et cotisations de sécurité sociale, et augmenté de l'éventuelle indemnité de résidence.

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.

Le nombre d'années de service retenues pour le calcul de l'indemnité est déterminé de la façon suivante (articles 31 et 41-1 du décret n°91-298 du 20 mars 1991) :

- Les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial sont pris en compte, s'ils n'ont pas déjà été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement ;
- Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont pris en compte pour leur durée effective, c'est-à-dire au prorata ;
- 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.

Le calcul de l'indemnité :

A partir de la rémunération de base et de la durée de services ainsi obtenues, l'indemnité de licenciement est calculée de la façon suivante (article 41-1 du décret n°91-298 du 20 mars 1991) :

- On retient la moitié de la rémunération de base pour chacune des douze premières années de services
- On en retient le tiers pour chacune des années suivantes
- On additionne les montants retenus, dans la limite de douze fois le montant de la rémunération de base
- 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