

JURIS MÉMO



LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Un agent contractuel de droit public peut-il être licencié pour inaptitude physique ?

OUI. Deux situations ont pour conséquence le licenciement pour inaptitude d'un agent contractuel :

- Agent contractuel en arrêt sans ancienneté suffisante pour bénéficier d'un congé rémunéré pour raison de santé et dont l'inaptitude est reconnue permanente (décret n° 88-145 article 11).
- Agent définitivement inapte pour raison de santé à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident de travail ou de maladie professionnelle (décret n° 88-145 article 13, III).

L'agent contractuel définitivement inapte à ses fonctions a-t-il un droit à la recherche d'un reclassement ?

OUI ET NON. Pour l'agent contractuel recruté à titre permanent pour occuper un emploi permanent (c'est-à-dire en application de l'article L 332-8 du Code général de la fonction publique), en CDI ou en CDD dont le terme est obligatoirement postérieur à la date de la demande de reclassement (décret n° 88-145 article 13, III), **le licenciement ne peut avoir lieu que si le reclassement de l'agent n'est pas possible. Cette étude de reclassement constitue pour l'employeur une obligation.**

Les agents contractuels recrutés pour un autre motif juridique ne peuvent se prévaloir d'un droit à la recherche d'un reclassement.

Le licenciement est-il interdit dans certaines situations ?

OUI. Il est interdit de licencier un agent dans les situations suivantes :

- Grossesse médicalement constatée ;
- Congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- Congé de naissance ou congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

Durant une période de dix semaines à l'expiration de ces congés.

La procédure de licenciement pour inaptitude physique est-elle formalisée ?

OUI (décret n° 88-145 article 13, III, 2°). L'employeur convoque l'agent à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 42. À l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire compétente, il lui notifie sa décision 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 prévu à l'article 40. Elle invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 40 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées. L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis.

Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué à l'avant-dernier alinéa du 2°, il est licencié au terme du préavis prévu à l'article 40.

Si l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 40, il est placé en congé sans rémunération, à l'issue du préavis, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement. Ce placement de l'agent 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 cette période de trois mois, 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.

Par ailleurs, le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.

L'agent contractuel licencié pour inaptitude perçoit-il une indemnité de licenciement ?

OUI. Le décret n° 88-145 prévoit qu'une indemnité de licenciement est (= « doit être ») versée. Elle est cependant fonction de son ancienneté de service et d'un montant de base définis par le décret n° 88-145 (articles 43, 45, 46).

L'agent contractuel licencié pour inaptitude est-il éligible à l'allocation chômage ?

OUI, car le licenciement pour inaptitude physique est considéré comme une perte involontaire d'emploi. Elle est conditionnée à l'inscription régulière de l'agent à France Travail à qui incombe notamment la charge de la vérification des conditions médicales.

Contact | juristes@cdg56.fr

