

# LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE DES AGENTS CONTRACTUELS

## LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général de la fonction publique
- Code des relations entre le public et l'administration notamment à son article L211-5
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

## FOCUS

Le licenciement est la décision par laquelle la collectivité employeur décide de mettre fin de façon anticipée et définitive à l'engagement d'un agent. Cette décision entraîne la perte de l'emploi de l'intéressé.

Lorsqu'il a été constaté qu'un agent public se trouve de manière définitive ou temporaire atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à son employeur public de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer le licenciement.

## LES AGENTS CONCERNÉS

Les collectivités territoriales et leurs établissements peuvent, sous certaines conditions, recruter des agents contractuels. Ces derniers n'ont pas la qualité de fonctionnaire.

Les agents contractuels de droit public sont recrutés pour occuper un emploi permanent sur le fondement des articles L332-8, L332-13 et L332-14 du Code général de la fonction publique, en contrat de travail à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée dans la limite de la durée du contrat restant à courir.

## LES CAS DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

L'agent contractuel peut être licencié pour inaptitude physique, dès lors qu'il n'a pu être reclassé, à l'issue de ses droits à congés de maladie ordinaire, de grave maladie, ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, de congés pour accident du travail ou maladie professionnelle dans les cas suivants :

- **L'agent est définitivement inapte à occuper ses fonctions** (l'inaptitude physique définitive doit avoir été médicalement constatée par un médecin agréé)

Dès lors, il appartiendra de mettre en œuvre la procédure de reclassement dans un autre emploi. Le cas échéant, si le reclassement est impossible, l'agent sera licencié pour inaptitude physique.

- **L'agent est temporairement inapte à reprendre ses fonctions** à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption ou ne dispose pas de l'ancienneté suffisante pour bénéficier de droits à congés rémunérés.

Dans cette hypothèse, l'agent est placé en congé sans traitement pour une durée d'un an (une prolongation de 6 mois est envisageable s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire).

Pendant la période de congé sans traitement, il sera nécessaire de mettre en œuvre la procédure de reclassement.

En cas d'impossibilité de reclassement, l'agent sera licencié pour inaptitude physique.

## LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

---

Il appartient à **l'autorité territoriale de prononcer le licenciement pour inaptitude physique**.

La procédure de licenciement pour inaptitude physique doit être réalisée concomitamment avec la mise en œuvre de la procédure de reclassement sur un autre emploi.

- ↳ **L'employeur ne pourra procéder au licenciement pour inaptitude physique seulement si le reclassement est impossible.**

Il n'incombe à la collectivité aucune obligation de préavis en cas de licenciement d'un agent contractuel de droit public pour inaptitude physique.

## DROIT DE LA DÉFENSE ET ENTRETIEN PRÉALABLE

---

- ↳ **L'entretien préalable**

Le licenciement pour inaptitude physique ne peut **intervenir qu'après un entretien préalable**. La convocation à cet entretien est effectuée par courrier.

Le licenciement intervenant en considération de la personne, c'est-à-dire pour inaptitude physique, l'administration doit informer l'agent :

- De la **mesure de licenciement** pour inaptitude physique qu'elle envisage de prendre à son égard,
- Des **renseignements concernant l'entretien** en lui-même (date, heure...),
- De son **droit à se voir communiquer son dossier** individuel,
- De son **droit de se faire assister** par le défenseur de son choix,
- De la **possibilité de présenter ses observations**.

L'entretien doit avoir lieu au moins 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Au cours de l'entretien, l'agent peut présenter sa demande écrite de reclassement.

↳ [La communication du dossier](#)

Le licenciement en considération de la personne ne peut être initié que si l'agent en question a été averti de ses droits à la défense. Ainsi, eu égard à la communication du dossier, il doit être précisé dans le courrier le lieu de consultation du dossier, les dates et horaires possibles pour effectuer ladite consultation.

L'employeur doit laisser un délai suffisant pour que l'agent ait le temps de préparer sa défense après la communication de son dossier.

### LA SAISINE DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

**La consultation de la CCP est obligatoire pour toute prise de décision individuelle relative au licenciement des agents contractuels de droit public, sauf si elle intervient en cours ou en fin de période d'essai.**

**A NOTER :** la CPP doit donner un avis sur le licenciement de l'agent, avant que ne soit prise la décision de licenciement par l'autorité territoriale. L'avis rendu par la CPP est un avis simple, toutefois la collectivité sera tout de même obligée de motiver sa décision si elle n'a pas suivi l'avis de la commission, et devra l'informer dans un délai d'un mois.

### LA NOTIFICATION

La collectivité, eu égard à son pouvoir décisionnaire, est seule à pouvoir prononcer la décision de licenciement. Cette décision **prend la forme d'un arrêté**, lequel vise l'avis de la CCP, le cas échéant.

La **décision est ensuite notifiée** à l'agent par le biais d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou par le biais d'une lettre remise en main propre contre signature.

La notification devra préciser le(s) motif(s) de licenciement ainsi que la date de prise d'effet du licenciement. Lorsque l'agent est susceptible de bénéficier d'un reclassement, la lettre de notification du licenciement invite l'agent à en faire la demande.

### LES EFFETS DU LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

↳ [L'indemnité de licenciement](#)

Le licenciement pour inaptitude physique ouvre droit au versement d'une indemnité de licenciement à la charge de la collectivité qui licencie. Le calcul de cette indemnité dépend de la rémunération et de l'ancienneté de l'agent, conformément aux articles 45 à 49 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

### [Le droit au chômage](#)

Les agents licenciés pour inaptitude physique peuvent bénéficier, à l'issue d'un licenciement pour inaptitude physique, d'allocations d'aide au retour à l'emploi si les conditions requises pour en bénéficier sont remplies : inscription de l'agent à Pôle emploi, durée d'affiliation suffisante...

Les allocations d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) sont versées par la collectivité employeur ayant procédé au licenciement ou par Pôle emploi si la collectivité employeur adhère au régime d'assurance chômage.