**COURRIER D’INFORMATION DU LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE ET DE COMMUNICATION DU DOSSIER**

***Les mentions en italiques constituent des commentaires destinés à faciliter la rédaction du courrier. Ils doivent être supprimés du courrier définitif.***

 Monsieur *(Madame)*....

……………………….

 ……………………….

 à … , le …

**Envoi en recommandé avec accusé de réception n° … *ou remis en main propre contre décharge***

Objet : information du licenciement pour inaptitude physique et droit à communication du dossier

Monsieur *(Madame)*,

Suite à l’avis du conseil médical en date du … reconnaissant votre inaptitude définitive aux fonctions et de votre refus de bénéficier d’une préparation de période au reclassement et d’un reclassement formulé dans un courrier en date du …, je vous informe que je suis contraint de vous licencier pour inaptitude physique sur le fondement de l’article 41 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991.

En conséquence, je vous invite à vous présenter au *(préciser le service de la collectivité)* pour la consultation de votre dossier à compter du ... jusqu’au …

***Ou*** *à demander la communication de votre dossier par mail ou par courrier.*

Dans le cadre de ce licenciement, vous percevrez une indemnité de licenciement dont le montant sera précisé dans l’arrêté de licenciement qui vous sera transmis.

***Et****, si vous comptez indemniser les congés annuels non pris pendant le congé maladie même sans demande l’agent :*

*Vous bénéficierez également d’une indemnité compensatrice pour congés annuels non pris durant votre congé maladie à raison de 20 jours maximum.*

Je vous prie d’agréer, Monsieur *(Madame)*, l’expression de ma considération distinguée.

L’agent, Le Maire *(ou Le Président),*

 Notifié le :

 (date et signature)

***Rappel : consultation de la commission consultative paritaire***

*La commission consultative paritaire compétente* ***doit obligatoirement être consultée préalablement aux licenciements*** *intervenant postérieurement à la période d’essai, à l’exception des agents recrutés en application des articles 47 (emplois fonctionnels de direction) et 110 (emplois de collaborateur de cabinet) de la loi n°84-53 du 26/01/1984 :*

* *pour motifs disciplinaires (licenciement sans préavis ni indemnité),*
* *pour insuffisance professionnelle,*
* *pour inaptitude physique définitive (si la procédure de reclassement s’est avérée impossible),*
* *pour l’un des motifs (article 39-3 du décret 88-145) suivants :*
	+ - *la disparition du besoin ou la suppression de l’emploi qui a justifié le recrutement de l’agent (licenciement si la procédure de reclassement s’est avérée impossible),*
		- *pour la transformation du besoin ou de l’emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l’adaptation de l’agent au nouveau besoin n’est pas possible (licenciement si la procédure de reclassement s’est avérée impossible),*
		- *pour le recrutement d’un fonctionnaire lorsqu’il s’agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l’article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 (licenciement si la procédure de reclassement s’est avérée impossible),*
		- *pour le refus par l’agent d’une modification d’un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l’article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 (licenciement si la procédure de reclassement s’est avérée impossible),*
		- *pour l’impossibilité de réemploi de l’agent, dans les conditions prévues à l’article 33 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, à l’issue d’un congé sans rémunération.*

*Pour rappel : le licenciement pour l’un des 5 motifs précisés à l’article 39-3 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 intervient uniquement lorsque l’agent contractuel a été recruté sur un emploi permanent conformément à l’article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.*

*De la même façon, l’autorité territoriale doit porter à la connaissance de la commission consultative paritaire les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l’agent dans les conditions prévues :*

* *à l’article 39-5 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 (disparition du besoin ou la suppression de l’emploi qui a justifié le recrutement de l’agent, transformation du besoin ou de l’emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l’adaptation de l’agent au nouveau besoin n’est pas possible, recrutement d’un fonctionnaire lorsqu’il s’agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l’article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983, refus par l’agent d’une modification d’un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l’article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988),*
* *à l’article 13. – III. du décret n° 88-145 du 15/02/1988 (en cas d’inaptitude physique définitive).*