**ARRÊTE DE LICENCIEMENT**

**POUR INAPTITUDE PHYSIQUE DÉFINITIVE**

**DE M…………**

**EMPLOI …………. (Contractuel)**

Le Maire *(ou le Président)* de ……………..,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l’application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents contractuels de droit public de la Fonction Publique Territoriale,

Vu la délibération en date du ……, créant l’emploi de …….

Vu le contrat à durée indéterminéeen date du ……, nommant M…………., en qualité d’agent contractuel de droit public, à compter du ………., pour assurer les fonctions de ………………………..,

Vu les arrêts plaçant M…………… en congé malade/ grave maladie ou accident du travail depuis le ……….

Ou Vu les arrêtés plaçant M ………… en congé sans traitement pour maladie, ce dernier ne disposant pas d’une ancienneté suffisante pour bénéficier de droits à congés de maladie rémunérés,

Vu l’avis du médecin agrée en date du ….. constatant que M………. est définitivement inapte à occuper son emploi,

 *Pour les contrats art. L 332-8 du CGFP :* Considérant qu’il n’a pas été possible de reclasser l’agent sur un emploi équivalent dans les conditions définies à l’article 13 du décret n° 88-145 ;

Vu la lettre recommandée avec avis de réception en date du ……………, informant M ………….., qu’il sera mis fin à ses fonctions en raison de son inaptitude physique et l’informant de son droit à communication de son dossier individuel et son dossier médical,

Vu l’entretien préalable en date du ……….

Vu l’avis de la commission consultative paritaire en date du ……….

(*Le cas échéant*) Considérant que M………… a pris connaissance de son dossier le …….…..

Considérant que M…………….a épuisé ses droits à ……………… (*congé de maladie ordinaire : 1 an ou congé de grave maladie: 3 ans),*

Considérant le délai de préavis de …….. *(indiquer la durée),*

Considérant les …. jours de congés annuels restant à courir,

Considérant que l’agent définitivement inapte à occuper son emploi peut être licencié

**A R R E T E**

**ARTICLE 1 :** Sous réserve des dispositions prévues à l’article 2,M………… agent contractuel de droit public, est licencié pour inaptitude physique à compter du …………., (*prévoir 15 jours après l’envoi du courrier en AR + tenir compte des jours de congés annuels restants auxquels s’ajoute la durée du préavis).*

*NOTA : Art 13 IV du décret 88-145 : Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de 10 semaines suivant l'expiration des congés mentionnés à l'article 10 (maternité, adoption, naissance…). Le cas échéant, le licenciement est différé.*

**ARTICLE 2 :** M………. est invité à présenter par écrit une demande de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée de préavis, soit avant le ……… *(fixer une date prenant en compte l’intégralité des droits à congés annuels restant et la moitié du préavis)*

Ou

M………….. est invité à présenter par écrit une demande de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée de préavis, c’est-à-dire dans le délai de ……. *jours ou mois (prendre en compte l’intégralité des droits à congés annuels restant et la moitié du préavis pour fixer le délai)*

A défaut de demande de reclassement, en cas de refus de reclassement, ou en cas de demande tardive, M……………….. sera licencié(e) à la date prévue à l’article 1.

En cas de demande de reclassement formulée dans le délai visé ci-avant, M……………. sera, à l’issue du préavis, placé en congé sans traitement dans l’attente du reclassement durant trois mois maximum (dans la limite du contrat restant à courir pour les CDD), et la date de son licenciement sera suspendue le temps de ce congé.

En cas d’impossibilité de reclassement, M……………. sera licencié au terme de ce congé sans traitement.

Il est précisé que l’agent peut à tout moment, durant ce congé sans traitement, renoncer à sa demande de reclassement. Il est alors licencié à la date de réception de son courrier.

**ARTICLE 3 :** A la date du licenciement, M………… est rayé*(e)* des effectifs de ………….. *(collectivité ou établissement)*, et cesse d’être rémunéré*(e)*,

**ARTICLE 4 :** En cas de licenciement(si l’agent remplit les conditions définies aux articles 43 et 44 du décret n° 88-145), M ……… percevra une indemnité de licenciement d’un montant de ……..€.

Ou

En cas de licenciement, si l’agent remplit les conditions définies aux articles 43 et 44 du décret n° 88-145, il pourra être éligible au versement une indemnité de licenciement

Toutefois, toute fraction de service inférieur à 6 mois n’étant pas prise en compte pour l’attribution d’une indemnité de licenciement en vertu de l’article 46 du décret n° 88-145, et M Gratteau disposant d’une ancienneté de ….. mois, aucune indemnité de licenciement ne pourra lui être versée.

**ARTICLE 5 :** Le Secrétaire de mairie (ou le Directeur Général des Services) est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'intéressé(e) et transmis au Représentant de l’Etat. Ampliation sera adressée au Président du Centre de Gestion et au comptable de la collectivité.

 Fait à ……….., le ………………

 Le Maire *(ou le Président)*

Le Maire (ou le Président)

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, NOM+PRENOM

- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour

excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif d’Orléans dans

un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Le Tribunal Administratif peut être saisi par l’application informatique « télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr.

Notifié le ................ Signature de l'agent :

***(Pensez à fournir à votre agent un certificat de travail et une attestation employeur destinée à Pôle Emploi)***

*Article 41 du décret 88-145 : Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté ou placé dans l'un des congés mentionnés à l'article 10 ou pendant une période de dix semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.*

*Pour l'application de l'alinéa précédent, l'agent qui se trouve en état de grossesse doit, dans les quinze jours de la notification de la décision de licenciement qui lui aurait été faite, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical attestant son état. L'agent qui a présenté une demande en vue d'une adoption auprès des autorités compétentes doit, dans les mêmes conditions, justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption. La présentation dans les délais des justifications prévues ci-dessus fait obligation à l'autorité territoriale d'annuler le licenciement intervenu.*

*L'engagement peut toutefois être résilié dans les conditions prévues aux*[*articles R. 1225-2*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018482921&dateTexte=&categorieLien=cid)*,*[*L. 1225-4, L. 1225-5, L. 1225-6,*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900883&dateTexte=&categorieLien=cid)[*R. 1225-10*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018482950&dateTexte=&categorieLien=cid)*et*[*L. 1225-39*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900921&dateTexte=&categorieLien=cid)*du code du travail.*