

## Fiche Pratique : Inaptitude physique



Lorsque l'état de santé d'un(e) AESH ne lui permet plus d'effectuer ses missions de manière durable, une **inaptitude physique** peut être évoquée.

En cas d'inaptitude physique définitive, le **licenciement** a lieu lorsque le **reclassement** sur un autre emploi n'est pas possible.

### Cette procédure est encadrée et soumise à différentes étapes:

- 1) L'inaptitude physique doit être **certifiée par un médecin agréé** qui doit confirmer que l'agent est définitivement inapte à occuper son emploi.



- 2) L'AESH est convoqué(e) à **un entretien** par lettre recommandée ou remise en main propre contre signature. Lors de cet entretien, l'agent peut être accompagné par la personne de son choix. L'administration doit lui indiquer le délai dans lequel elle peut présenter une **demande écrite de reclassement**.

3) La consultation de la commission consultative paritaire (CCP) compétente est nécessaire.

Cette commission émet un avis sur la proposition de licenciement qui sera transmis à l'employeur qui prendra sa décision finale.

4) Le licenciement est notifié à l'AESH par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge. Cette lettre doit rappeler qu'une demande écrite de reclassement est possible selon les situations. La lettre indique le motif du licenciement ainsi que la date à laquelle il intervient.

#### A noter:

Si une demande de reclassement a été rédigée, dans l'attente d'une proposition, à la fin du préavis, l'agent est placé en **congé non rémunéré pendant 3 mois maximum**.

Si l'agent change d'avis, cette période est écourtée et le licenciement est effectif. Si au terme de cette échéance aucun reclassement n'est possible le licenciement est réalisé.

#### Préavis et indemnités:

- **Le préavis**

**2 mois** pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services d'au moins 2 ans. Ce préavis peut être réduit à la seule demande de l'agent.

- **L'indemnité de licenciement:**

Elle est égale à **1/2 mois de salaire** pour chacune des **douze premières années** de services. Elle est ensuite **1/3 mois de salaire** pour les **années suivantes**.

Son montant est au **maximum égal à douze fois la rémunération servant de base au calcul**.



La rémunération prise en compte est la dernière rémunération nette perçue au cours du mois précédent le licenciement (hors supplément familial).