

Étude

statutaire

n°397
AVRIL 2020

Le licenciement pour insuffisance professionnelle des agents contractuels de droit public

Le pôle assistance statutaire
vous informe



sommaire

I] INTRODUCTION..... 4

1. DEFINITION DE L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE 4
2. MATERIALITE DES FAITS..... 4
3. QUALIFICATION DES FAITS..... 4
4. PROCEDURE DE LICENCIEMENT 5

II] PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE 5

1. CONSTITUTION DU DOSSIER DE LICENCIEMENT 5
2. CONVOCATION A UN ENTRETIEN PREALABLE 5
 - a) Contenu de la convocation 5
 - b) Délai minimal à respecter entre la présentation de la convocation et la date d'entretien 5
 - c) Notification de la convocation..... 5
3. ENTRETIEN PREALABLE 6
4. CONSULTATION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE 6
5. CALCUL DU PREAVIS 6
 - a) Durée du préavis 6
 - b) Ancienneté prise en compte 7
 - c) Décompte de l'ancienneté 7
 - d) Point de départ du préavis 7
6. DETERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE CONGES ANNUELS RESTANTS A PRENDRE 7
7. INDEMNITES..... 7
 - a) Indemnité de licenciement 7
 - A-1) CAS DANS LESQUELS AUCUNE INDEMNITE DE LICENCIEMENT N'EST DUE 8
 - A-2) REMUNERATION SERVANT DE BASE AU CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT 8
 - A-3) CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT 8
 - A-4) ANCIENNETE A PRENDRE EN COMPTE POUR LE CALCUL 8
 - b) Indemnité compensatrice de congé non pris..... 9
8. NOTIFICATION DE LA DECISION DE LICENCIEMENT 9
9. CONTROLE DE LEGALITE..... 9
10. CONSEQUENCES 9

III] PROTECTION DE LA MATERNITE ET DE LA PATERNITE 10

1. PERIODES DE PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT 10
2. ANNULATION DU LICENCIEMENT SUITE A INFORMATION D'UN ETAT DE GROSSESSE OU D'UNE PROCEDURE D'ADOPTION 10

Annexe 1 - Modèle de lettre de convocation à l'entretien préalable à un licenciement pour insuffisance professionnelle11

Annexe 2 - Modèle de lettre de licenciement pour insuffisance professionnelle12

REFERENCES

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale

I] Introduction

Un agent contractuel de droit public, qu'il soit en CDD ou en CDI, peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle.



Article 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988

1) Définition de l'insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle résulte de **l'incapacité à exercer normalement les fonctions pour lesquelles l'agent a été recruté**. Une **carence ponctuelle dans l'exercice des missions ne suffit pas** : l'incapacité doit être constante ou, tout du moins, avoir été observée sur une période suffisante.



Pour une illustration récente, voir Conseil d'Etat, 13 avril 2018, n°410411

2) Matérialité des faits

Les faits constitutifs d'insuffisance professionnelle doivent être clairement établis.

Par conséquent, **il est indispensable que l'autorité territoriale démontre la matérialité et l'exactitude des faits**. Il faut donc recueillir les éléments de preuve nécessaires (documents écrits, témoignages précis et concordants, enquête administrative...).

L'exactitude matérielle des faits doit résulter des pièces du dossier dont l'agent sera en droit de demander la communication.

L'autorité territoriale ne peut se contenter d'invoquer un comportement général déficient ou insatisfaisant. Elle doit retenir une série de faits précis prouvant un tel comportement.

3) Qualification des faits

L'insuffisance professionnelle ne doit en aucun cas être confondue avec :

- **un comportement fautif** pouvant conduire au licenciement disciplinaire prévu à l'article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988. L'insuffisance professionnelle traduit une incapacité, et non de la mauvaise volonté.
- **des éléments en lien avec l'état de santé de l'agent** : l'altération de l'état de santé, si elle peut avoir une influence sur l'exercice des fonctions, peut conduire à un licenciement pour inaptitude physique au terme d'une procédure spécifique, incluant notamment l'impossibilité d'un reclassement.

En cas de recours, le juge administratif procède à un **contrôle normal** sur le(s) motif(s) invoqués par l'administration pour fonder le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent.

Il se livre à sa propre appréciation et à sa propre qualification juridique des faits puis la compare à celle donnée par l'administration. Tout écart révélera une illégalité, sanctionnée par l'annulation de la décision de licenciement.

Le juge, censure ainsi :

- **l'erreur de droit**
- **l'erreur manifeste d'appréciation de l'administration sur la capacité professionnelle de l'agent**

Par exemple, il n'y a pas d'insuffisance professionnelle si les fonctions mal exécutées sont normalement dévolues à un autre cadre d'emplois ou à un cadre d'emplois d'un niveau hiérarchique supérieur.



Tribunal administratif de Melun, 5 décembre 2000, n°992964

4) Procédure de licenciement

La procédure exposée ci-dessous est applicable aux **licenciements qui interviennent postérieurement à la période d'essai**.

En effet, les licenciements survenant au cours ou au terme de la période d'essai font l'objet d'une procédure allégée spécifique et justifiée par le caractère probatoire de cette période.

En outre, **la maternité et la paternité font l'objet d'une protection** : aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

II] Procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle

Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour insuffisance professionnelle postérieurement à la période d'essai, il convient de respecter la procédure décrite ci-dessous. Il est à noter **qu'aucun délai légal ou réglementaire n'enferme cette procédure**.

1) Constitution du dossier de licenciement

Dans la mesure où les faits constitutifs d'insuffisance professionnelle doivent être clairement établis, l'autorité territoriale doit **constituer un dossier dans lequel elle réunit les éléments sur la base desquels elle entend fonder sa décision**.

2) Convocation à un entretien préalable

NDLR : un modèle de lettre de convocation est annexé à cette étude (annexe 1).

a) Contenu de la convocation

La convocation doit être **écrite** et comporter les mentions suivantes :

- l'**objet** de l'entretien (licenciement pour insuffisance professionnelle) ;
- les **faits qui justifient le licenciement envisagé** (il est conseillé d'être le plus exhaustif possible dès cette étape de la procédure) ;
- la **date, l'heure et le lieu de l'entretien**
- l'identité et la qualité de la ou des personnes qui seront présentes à l'entretien ;
- le **droit de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans le dossier individuel**, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance, **ainsi que de toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision**, même si elle ne figure pas au dossier individuel ;
- le **droit d'être accompagné par la personne de son choix** ;
- la possibilité de formuler des observations écrites, y compris avant ou après l'entretien.



Article 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988

b) Délai minimal à respecter entre la présentation de la convocation et la date d'entretien

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de **5 jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la convocation. Il est donc important d'anticiper et de prévoir une date d'entretien conforme à cette exigence.



Article 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988

c) Notification de la convocation

La convocation doit être adressée à l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.



Article 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988

3) Entretien préalable

L'entretien préalable doit se tenir à la date, à l'heure et au lieu indiqués dans la convocation. Pour rappel, l'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la convocation.

Au cours de cet entretien, l'autorité territoriale (ou son représentant), doit **exposer à l'agent les motifs qui la conduisent à envisager son licenciement**. Le cas échéant, elle doit recueillir ses observations, qu'elles soient orales ou écrites.

NDLR : il est préconisé d'établir un compte-rendu écrit de l'entretien, signé par l'autorité territoriale et idéalement contresigné par l'agent.



Articles 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988

4) Consultation de la commission consultative paritaire

La **commission consultative paritaire (CCP) doit être consultée** après l'entretien préalable et avant la notification de la décision.



Article 42-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 / Article 20 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016

Signalé : Pour le licenciement de certains agents, l'avis de la CCP doit être recueilli **avant** l'entretien préalable :

- les représentants du personnel siégeant au sein d'un organisme consultatif (notamment CAP, CCP, Comité technique) ;
- les anciens représentants du personnel ayant siégé au sein d'un tel organisme mais uniquement durant les 12 mois qui suivent l'expiration de leur mandat ;
- les candidats non élus à une élection professionnelle, pendant un délai de 6 mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme concerné ;
- les agents ayant obtenu, au cours des 12 mois précédant le licenciement, une autorisation spéciale d'absence pour assister aux congrès et réunions des organismes directeurs syndicaux ;
- les agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service pour activité syndicale égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail.



Article 42-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988

5) Calcul du préavis

a) Durée du préavis

Un agent licencié pour insuffisance est soumis à un **préavis variable en fonction de son ancienneté de services** auprès de l'employeur concerné :

- 8 jours s'il justifie d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois ;
- 1 mois s'il justifie d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois s'il justifie d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans.

Signalé : ces durées sont doublées pour les personnels handicapés dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Le préavis doit impérativement être réalisé car aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit la possibilité d'une dispense ou d'une indemnité compensatrice de préavis.



Article 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988

b) Ancienneté prise en compte

L'**ancienneté permettant de déterminer la durée du préavis** est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés suivants doivent être pris en compte dans la détermination de l'ancienneté :

- congés annuels
- congé pour formation professionnelle
- congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse
- congé pour formation syndicale
- congé de représentation
- congé de maladie
- congé de grave maladie
- congé pour accident du travail ou maladie professionnelle
- congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption
- congé de présence parentale
- congé de solidarité familiale
- congé pour événements familiaux
- congé pour accomplissement des obligations du service national
- congé pour effectuer une période d'instruction militaire
- congé pour effectuer une période d'activité dans la réserve opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire

Pour autant, les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.



Article 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988

c) Décompte de l'ancienneté

L'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement ou de la date de remise en main propre contre décharge.



Article 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988

d) Point de départ du préavis

Le préavis débute à la date de présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou à la date de remise en main propre de la décision de licenciement.



Article 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988

6) Détermination du nombre de jours de congés annuels restants à prendre

Lorsque l'agent dispose de jours de congés annuels, il convient de les additionner au préavis afin qu'il puisse les solder avant la date effective de son licenciement.

L'autorité territoriale peut également décider d'octroyer une indemnité compensatrice de congés non pris (voir le b) du 7) Indemnités ci-après).



Article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988

7) Indemnités

L'agent licencié pour insuffisance professionnelle perçoit une **indemnité de licenciement** ainsi que, le cas échéant, une indemnité compensatrice de congés non pris.

a) Indemnité de licenciement

En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, une indemnité de licenciement doit être versée à l'agent. Elle doit être versée en une seule fois.



Articles 43 et 49 du décret n°88-145 du 15 février 1988

a-1) Cas dans lesquels aucune indemnité de licenciement n'est due

Par exception, aucune indemnité de licenciement n'est due si l'agent licencié :

- est fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel, en disponibilité ou hors cadre ;
- retrouve immédiatement un emploi équivalent dans une collectivité publique ou une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;
- a atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale.



Article 44 du décret n°88-145 du 15 février 1988

a-2) Rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la **dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement.**

Elle **ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.**

Pour un agent travaillant à temps partiel, le montant à prendre en compte est égal au montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement qu'il aurait perçue s'il avait été travaillé à temps complet.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.



Article 45 du décret n°88-145 du 15 février 1988

a-3) Calcul de l'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est égale :

- à la moitié de la rémunération servant de base au calcul pour chacune des 12 premières années de services ;
- au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes.

L'indemnité ne peut excéder 12 fois la rémunération de base.

Toute fraction de service égale ou supérieure à 6 mois sera comptée pour 1 an, tandis que toute fraction de service inférieure à 6 mois n'est pas prise en compte.

Une fois calculée, s'agissant d'un licenciement pour insuffisance professionnelle, elle doit être réduite de moitié.

Si l'agent concerné est en contrat à durée déterminée (CDD), le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre des mois qui restaient à courir jusqu'au terme normal de l'engagement.

Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mais qui ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.



Article 46 du décret n°88-145 du 15 février 1988

a-4) Ancienneté à prendre en compte pour le calcul

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Lorsque plusieurs contrats se sont succédé sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas 2 mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.

Les services doivent avoir été accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe. Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont déjà été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux pris en compte dans l'ancienneté permettant de déterminer la durée du préavis (voir II) *Procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle – 5) Calcul du préavis – b) Ancienneté prise en compte*).

Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel doit être décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.



Article 48 du décret n°88-145 du 15 février 1988

b) Indemnité compensatrice de congé non pris

Si, du fait de l'autorité territoriale, l'agent ne peut pas bénéficier de tous ses congés annuels, il a droit à une **indemnité compensatrice**. Celle-ci doit être proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris. Elle ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel du fait de l'autorité territoriale, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

NDLR : cela ne concerne ni les jours de réduction du temps de travail (RTT), ni les jours placés sur un compte épargne temps.



Article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988

8) Notification de la décision de licenciement

NDLR : un modèle de lettre de licenciement est annexé à cette étude (annexe 2).

La décision doit être écrite et mentionner a minima :

- les **motifs** du licenciement ;
- la **date à laquelle celui-ci doit intervenir** compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Elle doit être notifiée à l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception ou par une remise en main propre contre signature.



Article 42-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988

9) Contrôle de légalité

Pour être exécutoire, la décision de licenciement doit impérativement être soumise au **contrôle de légalité**.



Article L. 2131-2 du code général des collectivités territoriales

10) Conséquences

Lorsque le licenciement pour insuffisance professionnelle devient effectif, le contrat prend fin et **l'agent est radié des effectifs** de la collectivité ou de l'établissement.

L'autorité territoriale est tenue de remettre à l'agent un **certificat de travail** comportant exclusivement les mentions suivantes :

- la date de recrutement et la date de fin de contrat ;
- les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.



Article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988

L'autorité territoriale doit également lui remettre une **attestation employeur destinée à Pôle emploi**. En effet, le licenciement étant considéré comme perte involontaire d'emploi, l'agent concerné pourra prétendre au bénéfice de l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) s'il remplit les conditions exigées.



Article R. 1234-9 du code du travail

III] Protection de la maternité et de la paternité

1) Périodes de protection contre le licenciement

Aucun licenciement pour insuffisance professionnelle ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve :

- en **état de grossesse médicalement constatée** ;
- en **congé de maternité** ainsi que pendant une période de 4 semaines suivant l'expiration de ce congé ;
- en **congé de paternité et d'accueil d'un enfant** ainsi que pendant une période de 4 semaines suivant l'expiration de ce congé ;
- en **congé d'adoption** ainsi que pendant une période de 4 semaines suivant l'expiration de ce congé.



Article 41 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Ainsi, une décision de licenciement notifiée durant une période de protection est illégale, même si elle ne prend effet qu'à l'expiration de cette période.



Conseil d'Etat, 9 juillet 1997, n°158347

Le préavis ne peut pas davantage être réalisé pendant un congé de maternité et, par extension, pendant une période de protection.



Conseil d'Etat, 12 juin 1987, n°67629

Enfin, l'autorité territoriale ne peut pas non plus prendre des mesures préparatoires à un licenciement durant la période de protection, notamment en faisant paraître une offre d'emploi visant à préparer le remplacement définitif de l'agent.



Cour de justice de l'Union européenne, 11 octobre 2007, n°C-460/06

2) Annulation du licenciement suite à information d'un état de grossesse ou d'une procédure d'adoption

Si la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle lui a été notifiée :

- l'agent qui se trouve en état de grossesse sans que l'employeur soit informé doit, dans les 15 jours de la notification, 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 15 jours de la notification, 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 justificatifs prévus ci-dessus oblige l'autorité territoriale à annuler le licenciement intervenu.



Article 41 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Annexe 1

Modèle de lettre de convocation à l'entretien préalable à un licenciement pour insuffisance professionnelle

..... (collectivité), le (date)

M. / Mme
(adresse)
.....

Lettre recommandée avec accusé de réception

ou

Lettre remise en main propre contre décharge

Objet : Convocation à un entretien préalable à un licenciement pour insuffisance professionnelle

M. / Mme,

Par la présente, je suis au regret de vous informer de mon intention de procéder à votre licenciement pour insuffisance professionnelle, conformément à l'article 39-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

En effet, les motifs suivants me conduisent à envisager une telle mesure : *(évoquer, de manière précise et objective, les faits en lien avec les carences professionnelles de l'agent motivant le licenciement envisagé).*

Dans ce cadre, je vous remercie de bien vouloir vous présenter à un entretien préalable, qui aura lieu le (date) à (heure), à (lieu).

Vous serez reçu(e) par (indiquer l'identité et la qualité de la ou des personnes qui seront présentes à l'entretien).

A l'occasion de cet entretien, je vous exposerai plus avant les motifs qui m'amènent à envisager votre licenciement et recueillerai vos éventuelles observations écrites ou orales. Vous pouvez également fournir de telles observations par écrit avant ou après cet entretien.

Dans le cadre de la procédure engagée, je vous informe que vous avez le droit de prendre connaissance de l'intégralité de votre dossier individuel ainsi que de toute pièce à même de fonder la décision que j'envisage de prendre à votre rencontre.

Le cas échéant, je vous remercie de bien vouloir prendre rendez-vous auprès de (personne en charge de la gestion du dossier de l'agent), soit par téléphone au (numéro de téléphone) ou par courriel à l'adresse (adresse e-mail).

Enfin, Je vous informe que vous pouvez vous faire accompagner par la personne de votre choix.

Je vous prie de croire, M. / Mme, à l'assurance de mes sentiments distingués.

Le Maire (ou le Président)
(Prénom – Nom)

Annexe 2

Modèle de lettre de licenciement pour insuffisance professionnelle

..... (collectivité), le (date)

M. / Mme
(adresse)
.....

Lettre recommandée avec accusé de réception

ou

Lettre remise en main propre contre décharge

Objet : Licenciement pour insuffisance professionnelle

M. / Mme,

Par lettre recommandée avec accusé de réception (ou lettre remise en main propre contre décharge) notifiée le, je vous ai convoqué à un entretien préalable en vue de procéder à votre licenciement sur le fondement de l'article 39-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Cette lettre vous invitait à consulter l'intégralité de votre dossier individuel ainsi que toute pièce à même de fonder cette décision et vous informait que vous pouviez vous faire accompagner par la personne de votre choix.

A l'occasion de cet entretien, je vous ai exposé les motifs qui m'amenaient à envisager votre licenciement.

J'ai pris note des observations que vous avez tenu à me fournir par (courrier, note, oral) le..... (date).

ou

Vous n'avez pas présenté d'observations avant, au cours ou à la suite de cet entretien.

Conformément au décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016, j'ai ensuite saisi la commission consultative paritaire afin qu'elle émette un avis sur la situation. Cet avis a été rendu le (date).

A l'issue de cette procédure, après un réexamen attentif de votre dossier et le respect d'un délai de réflexion, je suis au regret de vous informer que j'ai décidé de procéder à votre licenciement pour insuffisance professionnelle pour les motifs suivants :

- *rappeler, de manière précise et objective, les faits en lien avec les carences professionnelles de l'agent motivant le licenciement.*

Ce licenciement sera effectif à l'issue d'une période de préavis de (indiquer la durée du préavis compte tenu de la durée de l'engagement initial¹) et de l'épuisement de vos droits à congés annuels.

Ce préavis débutera à compter de la date de présentation de la lettre recommandée (ou la date de remise en main propre).

(le cas échéant, si l'agent n'a pas pu bénéficier de tous ses congés annuels) Vous percevrez une indemnité compensatrice au titre des congés annuels non pris sur la période travaillée, incluant la période de préavis.

Vous percevrez une indemnité de licenciement selon les modalités prévues par l'article 4§ du décret n°88-145 du 15 février 1988.

¹ Huit jours si l'agent justifie d'une ancienneté de services inférieure à six mois

Un mois si l'agent justifie d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans

Deux mois si l'agent justifie d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans

Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnes handicapées

Je vous ferai parvenir, une attestation destinée à Pôle Emploi et un certificat de travail. Vous pourrez bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) si vous remplissez les conditions d'attribution.

Je vous prie de croire, M. / Mme, à l'assurance de mes sentiments distingués.

Le Maire *(ou le Président)*
(Prénom – Nom)

Le Maire *(ou le Président)*,

- certifie sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que la présente décision peut faire l'objet d'un recours hiérarchique préalable exercé dans un délai de deux mois à compter de sa notification, éventuellement suivi d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Rouen, dans un délai de deux mois à compter soit de la réponse de l'administration, soit de la décision implicite de rejet de cette dernière.



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime