

 **Mission :** Instances consultatives et dialogue social

**Téléphone :** 04 48 79 84 41

**Courriel :** instancesdialoguesocial@cdg34.fr

**LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE D’UN AGENT CONTRACTUEL AVANT LE TERME INITIALEMENT PREVU**

* **PROCEDURE REGLEMENTAIRE  -**

⮱ La convocation de l’agent à un entretien préalable :

Le licenciement ne peut intervenir qu’à l’issue d’un entretien préalable (article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).La convocation à l’entretien préalable est faite par un courrier, qui est remis :
- soit par lettre recommandée avec demande d’avis de réception ;
- soit en main propre contre décharge.

⮱ **Les droits de l’agent :**

L’employeur a l’obligation d’informer l’agent de ses droits à la défense dans le courrier de convocation.
A défaut d’information de l’agent, la procédure est irrégulière *(CE, 24 octobre 2012, M. Olivier B., n° 338290).*

**L’agent doit pouvoir demander la communication :**- **de l’intégralité de son dossier individuel,** dans un délai suffisant ; un délai trop bref entre la consultation du dossier et l’entretien préalable ne permet pas à un agent de disposer d’un temps suffisant pour utilement faire valoir ses observations et le prive ainsi d’une garantie entachant le licenciement d’illégalité ;
- **de toute pièce sur laquelle l’autorité territoriale entend fonder sa décision,** même si elle ne figure pas au dossier individuel.

**Par ailleurs, l’agent peut se faire assister par une personne de son choix durant l’entretien** : l’autorité territoriale doit également informer l’agent de ce droit.

**Pour rappel,** le licenciement pour insuffisance professionnelles ne requiert pas la recherche d’un reclassement préalable pour l’agent.

⮱ **L’entretien préalable** :

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 lettre de convocation.
Le but est d’instaurer **un débat contradictoire entre l’employeur et l’agent** autour des motifs du licenciement.
Au cours de l’entretien préalable, l’autorité territoriale indique à l’agent le ou les motifs du licenciement et l’agent présent ses observations découlant notamment de la consultation de son dossier individuel.
L’autorité territoriale peut être présente à l’entretien, ou il peut se faire représenter par une personne ayant une délégation en matière de personnel. Il peut également se faire assister par une autre personne de la collectivité (DGS, DRH, etc.).
L’agent peut se faire accompagner par la personne de son choix: représentant du personnel, avocat ou toute autre personne choisi par l’agent.
Au terme de l’entretien, un compte-rendu peut être rédigé afin de consigner par écrit le contenu de l’entretien.

⮱ **- La consultation de la commission consultative paritaire (CCP) :**

La commission consultative paritaire est compétente pour connaître des décisions individuelles prises à l’égard des agents contractuels *(article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).*Elle doit être consultée pour toute décision de licenciement d’un agent contractuel intervenant postérieurement à la période d’essai *(article 20 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016).*L’autorité territoriale doit donc saisir la CCP lorsqu’elle envisage de procéder à un licenciement dans l’intérêt du service.

**La saisine intervient à l’issue de l’entretien préalable**, avant la notification de la décision de licenciement à l’agent *(article 42-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988).*

Par dérogation, la consultation de la CCP intervient préalablement à l’entretien préalable en cas de licenciement d’un agent *(article 42-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988) :*- qui siège au sein d’un organisme consultatif au sein duquel s’exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;
- qui a obtenu au cours des 12 mois précédant le licenciement une autorisation spéciale d’absence accordée pour assister aux congrès et réunions des organismes directeurs syndicaux *(articles 16 et 17 du décret n°85-397 du 3 avril 1985) ;*- qui bénéficie d’une décharge d’activité de service pour activités syndicales égale ou supérieure à 20% de son temps de travail ;
- ancien représentant du personnel au sein d’un organisme consultatif, lorsqu’il intervient durant les 12 mois suivant l’expiration de son mandat, ou candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l’élection pour la création ou le renouvellement de l’organisme consultatif.

**Pour rappel,** l’autorité territoriale n’est pas tenue de saisir la CCP lorsqu’elle procède au licenciement des agents recrutés directement dans certains emplois fonctionnels de direction et des collaborateurs de cabinet.

⮱ **- La décision de licenciement :**

Le pouvoir de licencier appartient à l’autorité territoriale.
A l’issue de la consultation de la CCP, l’autorité notifie à l’agent sa décision par lettre recommandée avec demande d’avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge *(article 42-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988).*Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

L’autorité territoriale délivre à l’agent un certificat, qui mentionne exclusivement *(article 38 du décret n°88- 145 du 15 février 1988) :*- la date de recrutement et celle de fin de contrat ;
- les fonctions occupées, la catégorie hiérarchique correspondante et la durée d’exercice effectif ;
- les éventuelles périodes de congé non assimilées à des périodes de travail effectif.
Les décisions individuelles de licenciement d’un agent contractuel doivent être soumises au contrôle de légalité.

⮱ - **Délais de préavis à respecter :**

Le licenciement intervenant en cours de contrat à durée indéterminée ou avant le terme d’un contrat à durée déterminée doit être précédé d’un préavis.

Lorsqu’un préavis est requis, sa durée est variable selon la durée de service effectuée par l’agent auprès de l’autorité qui l’a recruté (article 13 du décret n°2016-1123 du 11 août 2016) :

- huit jours si l’agent a accompli moins de six mois de services ;

- un mois au moins s’il a accompli des services d’une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;

- deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans.

Le point de départ du préavis est fixé par la date de présentation de la lettre recommandée ou la date de remise en main propre (*article 40*[*décret n°88-145 du 15 fév. 1988*](https://bip.cig929394.fr/textes-et-jurisprudence/decrets/1988/88-145)*).*

***REFERENCES JURIDIQUES :***

*Article 20 du décret n°2016-1858 du 23/12/2016 relatif aux commissions consultatives paritaires*

*Décret n°2021-1624 du 10/12/2021*

*Décret n°2022-1153 du 12 août 2022 relatif aux agents contractuels*