



MAJ : Juillet 2018

# AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

## PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

## **REFERENCES :**

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 32 ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 136 ;
- Décret n° 88-145, 15 février 1988 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 la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 modifié relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale.

## **PLAN :**

### **I - La notion d'insuffisance professionnelle**

### **II – Reconnaissance de l'insuffisance professionnelle**

### **III - La consultation de la Commission Consultative Paritaire compétente (*mise en œuvre à l'issue des prochaines élections professionnelles du 6 décembre 2018*)**

### **IV - Entretien préalable au licenciement et information des droits de la défense**

A - L'entretien préalable

B - la communication du dossier individuel de l'agent

### **V - La décision de licenciement**

A - La durée du préavis

B – La détermination de la date d'effet du licenciement

C - Calcul de l'indemnité de licenciement

D - Versement de l'indemnité de licenciement

E - Calcul de l'indemnité de congés payés

### **VI – Les documents à remettre à l'agent à la fin du contrat**

A – Certificat de travail

B – Attestation Pôle Emploi

C – Reçu pour solde de tous comptes

## **Annexes :**

Annexe 1 - Modèle de convocation à entretien préalable

Annexe 2 – Modèle de lettre de notification de licenciement

Annexe 3 – Modèle d'arrêté de licenciement pour insuffisance professionnelle

## I - La notion d'insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle est avérée lorsque les capacités professionnelles d'un agent ne répondent pas, ou plus à ce que l'intérêt du service exige de lui ; elle doit être illustrée par des faits précis et établis. L'insuffisance professionnelle doit être appréciée au regard des fonctions pour lesquelles l'agent a été recruté, telles qu'elles figurent dans l'acte d'engagement.

L'insuffisance professionnelle ne peut être fondée sur l'inaptitude physique ou l'état de santé de l'agent (CE du 25 février 1972, n°80674). Elle se distingue de la faute disciplinaire en ce qu'elle n'induit pas de faute caractérisée mais « un manque de diligence, de rigueur dans l'exécution du travail, l'inaptitude à exercer ses tâches professionnelles » de la part de l'agent visé (CE du 17 mars 2004, req. n° 205436).

L'insuffisance professionnelle ne peut pas reposer sur des défaillances ponctuelles et ne peut pas être constatée dans d'autres fonctions que celles occupées par l'agent (CE, 6 juin 1980, n°18435).

La jurisprudence administrative a considéré que l'insuffisance professionnelle pouvait être reconnue dans les situations suivantes :

- lacunes dans les connaissances pratiques, manque d'initiatives et difficultés d'intégration (CAA de Lyon, 20 novembre 2000, n°98LY00498),
- qualités d'exécution, rapidité et finition moyennes, problèmes de ponctualité et qualités manuelles faibles (CAA de Marseille, 9 mars 2004, n°00MA01575)
- difficultés d'un éducateur de jeunes enfants dans ses relations avec les enfants, et erreurs de comportement (CAA de Lyon, 3 octobre 2000, n°97LY02928)
- absence d'amélioration de la qualité de travail, comportement professionnel inadapté, désinvolture et manque de conscience professionnelle (CAA de Marseille, 21 novembre 2000, n°97MA11685)
- exercice irrégulier et superficiel des fonctions, coopération insatisfaisante avec les collègues de travail (CAA de Nantes, 8 juillet 1999, n°96NT00447)
- incapacité d'une secrétaire de mairie à s'organiser, à remplir les tâches administratives qui sont les siennes, y compris les plus simples, et de nature à compromettre la bonne marche de l'administration communale (CE du 16 octobre 1998, req. n° 155080 - Commune de Clèdes).

## II – Reconnaissance de l'insuffisance professionnelle

La matérialité des faits traduisant l'insuffisance professionnelle doit être établie par l'administration sans quoi le licenciement sera annulé par le juge.

L'autorité territoriale ne doit pas baser la procédure sur des hypothèses ou des allégations subjectives et non vérifiables. L'insuffisance professionnelle se caractérise au contraire par la réunion d'un ensemble d'éléments objectifs mettant en cause le comportement général de l'agent et sa manière de servir. Ils se cristallisent plus particulièrement autour de deux notions : l'incapacité professionnelle et les difficultés relationnelles. Il conviendra donc, avant de vouloir démontrer une insuffisance professionnelle, de corroborer les griefs par des preuves matérielles qui permettront au juge d'exercer son pouvoir d'appréciation le cas échéant (notes, rapports, comptes rendus d'activités prouvant les difficultés d'adaptation...).

Le licenciement pour insuffisance professionnelle ne peut être fondé sur une carence ponctuelle dans l'exercice des fonctions. En conséquence la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle n'est enfermée dans aucun délai. L'administration peut notamment prendre en compte des faits portés à sa connaissance plusieurs années avant la date de décision de licenciement. C'est le caractère récurrent des manquements qui peut révéler une insuffisance professionnelle (CAA Douai 26 mai 2016 n°15DA01228).

Par ailleurs, le licenciement pour insuffisance professionnelle étant une décision lourde de conséquences (pour l'agent, mais aussi pour la collectivité employeur en cas de contentieux), il est conseillé avant d'engager une telle procédure de donner à l'agent la possibilité de s'améliorer en lui proposant, par exemple, des formations visant à améliorer ses compétences.

A ce titre, **l'autorité territoriale doit établir un rapport** reposant sur des constatations de fait suffisamment probantes pour démontrer l'insuffisance professionnelle.

**Ce rapport doit contenir des faits précis et avérés**, constitutifs d'une insuffisance professionnelle au regard des fonctions exercées par l'agent.

### **III - La consultation de la Commission Consultative Paritaire compétente (mise en œuvre à l'issue des prochaines élections professionnelles du 6 décembre 2018)**

L'autorité territoriale doit saisir la commission consultative paritaire compétente **préalablement au licenciement**. (Article 36-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988)

**L'article 42-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 précise que, la consultation de la commission consultative paritaire compétente doit intervenir avant l'entretien préalable en cas de licenciement :**

1° d'un agent siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux,

2° d'un agent ayant obtenu au cours des douze mois précédant ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles 16 et 17 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale,

3° d'un agent bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de la section III du chapitre II du même décret égale ou supérieure à 20% de son temps de travail,

4° de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat,

5° du 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 au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux.

## IV - Entretien préalable au licenciement et information des droits de la défense

### A - L'entretien préalable

L'autorité territoriale a l'obligation de convoquer l'agent à un entretien préalable.

L'article 42 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, énonce que :

*« Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.*

*L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.*

*L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.*

*Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement ».*

La convocation à l'entretien préalable doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception (LR-AR) ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables <sup>1</sup> après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale doit indiquer à l'agent le ou les motifs du licenciement (motifs liés à l'insuffisance professionnelle).

*(voir Annexe 1 - Modèle de convocation à entretien préalable).*

### B - La communication du dossier individuel de l'agent

L'article 39-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 énonce que :

*« L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle.*

*L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel. »*

La convocation à l'entretien préalable devra donc également informer l'agent de ces droits à communication.

---

<sup>1</sup> Les jours ouvrables représentent tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.



Compte tenu des particularités de la notification par LR-AR et de la difficulté pour l'expéditeur d'anticiper sur, l'éventuelle acceptation du pli par l'agent, ou le retrait au bureau postal, ou encore, l'absence de retrait du pli dans un délai de 15 jours, il est conseillé, par prudence, de choisir une date d'effet qui tienne compte d'un délai de 3 semaines à compter de la date d'expédition de la lettre recommandée.

## V - La décision de licenciement

Lorsqu'à l'issue de l'entretien préalable au licenciement et de la consultation de la commission consultative paritaire, l'autorité territoriale décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement (insuffisance professionnelle), ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

-> *Articles 40, 42-1 et 42-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.*

### A - La durée du préavis

L'agent contractuel recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent contractuel qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a **droit à un préavis** qui est de :

- **8 jours** pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services,
- **1 mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans,
- **2 mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail à savoir :

*« 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;*

*2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;*

*3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;*

*4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;*

*5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;*

*6° Abrogé ;*


*7° Abrogé ;*

*8° Abrogé ;*

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;


11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

 Concernant la détermination de la durée du préavis préalable au licenciement, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Elle 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 quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont les suivants :

- les congés annuels,
- le congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- le congé pour formation professionnelle, pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience,
- le congé pour formation syndicale,
- le congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle,
- le congé de maladie ordinaire rémunéré,
- le congé de grave maladie rémunéré,
- le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle,
- le congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré,
- le congé de présence parentale,
- le congé de solidarité familiale,
- le congé sans rémunération pour événements familiaux,
- le congé pour l'accomplissement du service national,
- le congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire,
- le congé avec ou sans traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile,
- le congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire.

 Ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi :

- le congé sans traitement pour maladie, pour maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou adoption,
- le congé parental,
- le congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants,
- le congé sans rémunération pour motifs familiaux,
- le congé pour convenances personnelles,
- le congé non rémunéré pour création d'entreprise,
- le congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique,
- le congé de mobilité,
- le congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation,

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

-> Article 40 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

(voir Annexe 2 – Modèle de lettre de notification de licenciement)



**L'agent contractuel 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 ses congés, ne peut être licencié.**

-> Article 41 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

## B – La détermination de la date d'effet du licenciement

La date d'effet du licenciement tient compte des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

### Exemple 1 : calcul de la date d'effet d'un licenciement tenant compte d'une durée de préavis et congés annuels restant à courir

Un agent, recruté par contrat de 1 an renouvelé 1 fois, est convoqué à un entretien le 1<sup>er</sup> juin en vue d'un licenciement.

Il a 10 jours de congés annuels restant à prendre (8 jours de congés annuels + 2 jours de congés annuels dégagés pendant la durée du préavis)

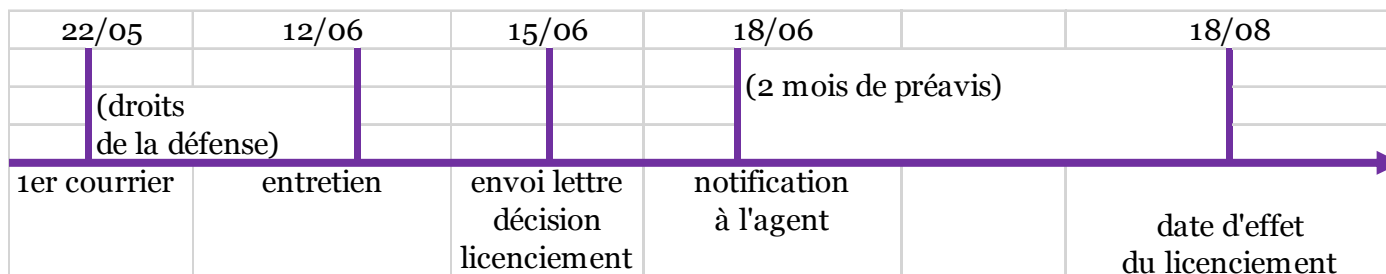
22/05	12/06	15/06	18/06		28/08
			(2 mois de préavis) (10 jours de CA)		
(droits de la défense)					
1 <sup>er</sup> courrier	entretien	envoi lettre décision licenciement	notification à l'agent		date d'effet du licenciement



**Exemple 2 : calcul de la date d'effet d'un licenciement ne tenant compte que d'une durée de préavis (l'agent recevant une indemnité compensatrice pour congés annuels non pris du fait d'un arrêt de travail par exemple)**

Un agent, recruté par contrat de 1 an renouvelé 1 fois, est convoqué à un entretien le 1<sup>er</sup> juin en vue d'un licenciement.

Il a 10 jours de congés annuels restant à prendre qui seront indemnisés (8 jours de congés annuels + 2 jours de congés annuels dégagés pendant la durée du préavis)



### C - Calcul de l'indemnité de licenciement

- L'article 45 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 précise que 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.
- Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération définie au paragraphe précédent qu'il aurait perçue s'il avait été employé 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.
- Ensuite, l'article 46 dudit décret fait varier le montant de cette indemnité, établie sur la base des rémunérations perçues par l'agent contractuel, selon l'ancienneté de ce dernier.
- L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base.



Cette indemnité est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

- En cas de rupture avant son terme d'un engagement à durée déterminée, 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 d'une pension de retraite mentionnée à l'article L.161-17-2 du code de la sécurité sociale mais 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.

- Toute fraction de service égale ou supérieure à six mois sera comptée pour un an, toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte.
- 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 succédés sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux 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 à prendre en compte pour déterminer l'ancienneté de services requise dans le calcul de l'indemnité de licenciement sont les suivants :**

- les congés annuels,
- le congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- le congé pour formation professionnelle, pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience,
- le congé pour formation syndicale,
- le congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle,
- le congé de maladie ordinaire rémunéré,
- le congé de grave maladie rémunéré,
- le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle,
- le congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré,
- le congé de présence parentale,
- le congé de solidarité familiale,
- le congé sans rémunération pour événements familiaux,
- le congé pour l'accomplissement du service national,
- le congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire,
- le congé avec ou sans traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile,
- le congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire.



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

(Pour le calcul de l'indemnité de licenciement de l'agent contractuel nous vous proposerons ultérieurement un simulateur disponible sur le site du CDG)

## D - Versement de l'indemnité de licenciement

- L'indemnité est à la charge de la collectivité qui a prononcé le licenciement.
- Elle est versée en une seule fois.
- Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

-> Articles 43, 44, 45, 46, 48 et 49 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.



**L'indemnité de licenciement est soumise à cotisations sociales, CSG, CRDS et est imposable.**  
(Cour de cassation, 2ème chambre civile, n° 17-11.442, 25 janvier 2018).

## E - Calcul de l'indemnité de congés payés

L'article 5 du décret n°88-145 du 15/02/1988, énonce que :

*« A la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.*

*Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1 / 10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.*

*Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.*

*L'indemnité 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. »*

## VI – Les documents à remettre à l'agent à la fin du contrat

### A – Certificat de travail

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale a l'obligation de délivrer à l'agent un certificat de travail (art. 38, décret n°88-145). Ce certificat contient exclusivement :

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

### B – Attestation Pôle Emploi

L'attestation Pôle emploi est indispensable afin que l'agent puisse **faire valoir ses droits à l'allocation chômage**. La collectivité est tenue de délivrer ce document quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail, la nature ou la durée du contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, etc.).

Notons que la délivrance de ce document est **systématique**, peu importe que le l'agent ait ou non droit aux allocations chômage.

L'attestation Pôle emploi doit impérativement préciser les mentions suivantes :

- l'identité et la qualification du salarié ;
- le motif de la rupture du contrat de travail ;
- la durée de l'emploi ;
- le montant des rémunérations des 12 derniers mois (les salaires versés, les primes, les indemnités, le montant du solde de tout compte)

### C – Reçu pour solde de tous comptes

Le reçu pour solde de tout compte fait **l'inventaire des sommes versées à l'agent**, par chèque ou par virement, lors de la rupture du contrat de travail.

Il peut s'agir des sommes suivantes :

- l'indemnité de rupture ;
- la rémunération correspondante au mois en cours ;
- l'indemnité compensatrice de congés payé etc.

A noter que : les agents licenciés ont vocation à percevoir l'allocation pour perte d'emploi, ainsi qu'une indemnité compensatrice de congés payés, sauf en cas de licenciement disciplinaire (art 5, décret n°88-145).

**ANNEXE 1 - MODELE DE CONVOCATION A L'ENTRETIEN PREALABLE**

**Lettre recommandée avec AR  
ou  
Lettre remise en main propre contre décharge**

Mme/M. ....  
(Adresse de l'agent)

**Objet : Convocation à l'entretien préalable**

*Madame/Monsieur,*


*Le, ..... (date) à ..... (lieu)*

J'ai le regret de vous informer, qu'en application de l'article 39-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, j'envisage d'engager à votre encontre une procédure de **licenciement pour insuffisance professionnelle**.

Les raisons qui me conduisent à envisager cette mesure sont les suivantes :

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Ces faits ont été consignés dans un rapport, lequel a fait l'objet d'une saisine de la Commission Consultative Paritaire pour avis le ..... (date de saisine de la CCP ou date d'avis rendu par la CCP)

 *La CCP est consultée sur le projet de décision de licenciement, sauf en cas de licenciement en cours ou au terme de la période d'essai.  
La consultation de la CCP doit intervenir **avant l'entretien préalable** en cas de licenciement d'un agent entrant dans le champ de l'article 42-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.*

A ce titre, je vous invite à un entretien préalable qui aura lieu le ..... (compter au moins 3 semaines entre la date d'envoi de cette lettre et l'entretien ou minimum 5 jours ouvrables si lettre remise en main propre) à ..... (lieu de l'entretien), au cours duquel vous pourrez présenter vos observations, et vous faire assister ou représenter par un mandataire de votre choix.

Je vous précise, par ailleurs que dans le cadre de cette procédure, vous avez le droit d'obtenir la communication intégrale de votre dossier individuel, du rapport établissant l'insuffisance professionnelle, ainsi que de tous les documents annexes.

Ces documents sont tenus à votre disposition au secrétariat ..... (lieu), du ..... au ..... et de ..... heures à ..... heures.

Vous avez la possibilité, à cette occasion, de vous faire assister par un ou plusieurs conseils de votre choix *(collègue, délégué syndical, avocat...)*, conformément à l'article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Je vous prie d'agréer, *Madame, Monsieur*, l'expression de mes salutations distinguées.

*Le Maire/Le Président*

## ANNEXE 2 - MODELE DE LETTRE DE NOTIFICATION DE LICENCIEMENT

**Lettre recommandée avec avis de réception  
ou  
Lettre remise en main propre contre décharge**

Expéditeur : (nom de la collectivité)

Monsieur/Madame (nom, prénom)  
Adresse

A..... le .....

**Objet : Notification de licenciement**

*Madame/Monsieur,*

Par courrier en date du ..... (date du courrier de convocation à entretien préalable), nous vous avons convoqué à un entretien préalable qui a eu lieu le..... (date) au sein de la collectivité de ..... (identité de la collectivité), au sujet du licenciement pour insuffisance professionnelle envisagé à votre rencontre.

Préalablement à cet entretien, vous avez été invité à prendre connaissance de votre dossier individuel et de tous les documents annexes afférents, que vous êtes venu consulter le ..... (date) à ..... (lieu) **OU** que vous n'êtes pas venu consulter.

Au cours de l'entretien préalable, vous étiez assisté(e) de M/Mme ..... (nom, prénom et qualité) **OU** vous avez fait le choix de ne pas vous faire assister.

En dépit des explications que vous nous avez fournies lors de cet entretien et conformément à l'avis de la Commission Consultative Paritaire rendu le ..... (date de l'avis) nous avons décidé, au terme de notre délai de réflexion, de vous licencier.

Cette décision tient aux motifs suivants :

- 
- 
- 
- 

(indiquer précisément les motifs de l'insuffisance professionnelle tels qu'ils ont été exposés au cours de l'entretien et la fonction occupée par l'agent).

Cette incapacité à assumer correctement vos fonctions met en cause la bonne marche de votre service et lors de notre entretien du ..... (rappeler de nouveau la date), vous n'avez pas fourni d'éléments de nature à nous faire espérer un quelconque changement.

Eu égard à votre ancienneté dans la collectivité, votre préavis est fixé à ..... jours/mois et commencera à courir à la date de première présentation de la présente lettre. Tenant compte de vos ..... jours de congés annuels restants à prendre, votre licenciement prendra effet le ..... (date effective du licenciement).  
Votre indemnité de licenciement est quant à elle fixée à ..... Euros.

A l'issue de votre préavis, vous recevrez les documents suivants :

- Arrêté de licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- Certificat de travail ;
- Reçu pour solde de tout compte ;
- Attestation destinée à Pôle Emploi.

Restant à votre écoute pour tous renseignements complémentaires, je vous prie d'agréer, *Madame, Monsieur*, l'expression de mes salutations distinguées.

*Le Maire/ Le Président*

**ANNEXE 3 – MODELE D'ARRETE DE LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE  
D'UN AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC**

Le Maire (*Président*) de .....

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée, relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale,

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 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 la fonction publique territoriale,

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

Vu le contrat en date du ....., recrutant *M.Mme*..... en qualité de ..... contractuel de droit public, à compter du ..... pour une durée de ....., pour assurer les fonctions de .....,

Considérant qu'il convient de faire application de l'article 39-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 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 la fonction publique territoriale,

Considérant le courrier du ....., vous informant de la mise en œuvre de cette procédure et vous invitant à un entretien préalable,

Vu le rapport en date du..... faisant état des motifs d'insuffisances professionnelles justifiant votre licenciement, lequel figure à votre dossier individuel que nous vous avons invité à consulter lors de l'entretien préalable en date du....., en présence de (nom/prénom/fonction) ..... (si l'agent était accompagné d'un conseil)

Vu l'avis de la Commission Consultative Paritaire en date du ....., (à partir du 6/12/2018)

**A R R E T E**

**ARTICLE 1 :**

Il est mis fin aux fonctions de *M.MME*....., agent contractuel de droit public recruté en qualité de ..... (grade), à compter du ..... (date de licenciement / attention à respecter le délai de préavis et bien tenir compte des droits à congés annuels restant à courir avant de prononcer le licenciement).

**ARTICLE 2 :**

*M.MME*..... percevra une indemnité de licenciement égale à ..... €.

**ARTICLE 3 :**

Le *Directeur Général des services (le Secrétaire de Mairie ou le Directeur)* est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'intéressé(e).

*Ampliation adressée au :*

- *Président du Centre de Gestion,*
- *Comptable de la collectivité.*

Fait à ..... le .....,

*Le Maire (ou le Président),*

*(Prénom, nom lisibles cachet et signature)*

*Le Maire (ou le Président),*

- *certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,*
- *informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.*

Notifié à l'agent le .....

Signature de l'agent :