



- 📖 Code général de la fonction publique
- 📖 Articles 39-2, 40, 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié

Ce licenciement doit se réaliser en 3 étapes.

1. L'entretien préalable ;
2. La consultation de la Commission consultative paritaire compétente ;
3. La notification du licenciement.

Étape 1 : l'entretien préalable

L'article 42 du décret du 15 février 1988 précise que le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

L'autorité territoriale convoque l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

La lettre indique :

- L'objet de la convocation ;
Il s'agit de la nature des griefs qui ont mené à cette procédure, il est conseillé de préciser qu'une mesure de licenciement est envisagée.
- La date de l'entretien, qui doit avoir lieu au moins 5 jours ouvrables après réception de la lettre par l'agent.

Durant l'entretien :

- L'agent a la possibilité de se faire assister par la personne de son choix ;
- L'employeur doit lui indiquer le ou les motifs de licenciement.

L'agent doit, préalablement à une telle décision, être mis à même de demander la communication :

- De l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel dans un délai suffisant ;
- De toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision même si elle ne figure pas au dossier individuel.

L'autorité territoriale doit donc réunir par avance l'ensemble de ces pièces et les transmettre à l'agent. Tout retard pouvant donner lieu à contestation et à annulation de la décision.

Par ailleurs, l'agent a la possibilité d'être assisté des défenseurs de son choix lors de la consultation de son dossier.

Ces garanties entrent dans les droits de la défense et permettent de respecter le principe du contradictoire.

Étape 2 : La consultation de la commission consultative paritaire

La commission consultative paritaire compétente doit être saisie pour avis.

Attention, la consultation de la commission consultative paritaire compétente doit intervenir dans les cas listés ci-dessous avant l'entretien préalable :

- 1° En cas de licenciement d'un agent siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;
- 2° En cas de licenciement 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° En cas de licenciement 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° En cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou 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.

Étape 3 : La notification à l'agent du licenciement par l'autorité territoriale

L'autorité territoriale notifie son licenciement à l'agent par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par une remise en main propre contre décharge.

La lettre précise :

- Le ou les motifs du licenciement, ici insuffisance professionnelle ;
- La date d'effet du licenciement, fixée compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis ;
- Les voies et délais de recours.

Les délais de préavis sont prévus à l'article 40 du décret du 15 février 1988.

Le licenciement prend ainsi effet à l'issue de la durée du préavis, à laquelle s'ajoute la période correspondant aux éventuels droits à congés annuels que l'agent n'aurait pas utilisés.

Le point de départ du préavis est fixé à la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle donne lieu à versement d'une indemnité de licenciement réduite de moitié.

Pour plus de précisions sur les délais de préavis et l'indemnité de licenciement, vous pouvez vous reporter dans à la fiche technique intitulée « la cessation du contrat du fait de la collectivité ».

