

**IMPRIME A UTILISER OBLIGATOIREMENT POUR LA SAISINE DE LA
COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE**

DEMANDE DE LICENCIEMENT

SESSION DU : CATEGORIE :
(Ne rien inscrire dans cette zone)

Toutes les cases doivent **obligatoirement** être remplies (sauf cases) et les justificatifs joints

COLLECTIVITE	
POPULATION DE LA COLLECTIVITE	
AGENT (Nom, Prénom)	
GRADE	
FONCTION	
NOMBRE D'HEURES HEBDOMADAIRES	
DATE DE DEBUT ET DE FIN DE CONTRAT EN COURS	CDD du au ☐ CDI ☐
DATE D'ENTREE DANS LA COLLECTIVITE	 (depuis les contrats antérieurs à celui en cours)
MOTIF DU CONTRAT (Code général de la fonction publique) Cocher la case utile :	CONTRAT SUR EMPLOI NON PERMANENT ☐ Accroissement temporaire d'activité (Article L.332-23 – 1° du CGFP) ☐ Accroissement saisonnier d'activité (Article L.332-23 – 2° du CGFP) CONTRAT SUR EMPLOI PERMANENT ☐ Remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel (Article L.332-13 du CGFP) ☐ Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (Article L.332-14 du CGFP) ☐ Absence de cadre d'emplois (Articles L.332-8 – 1° et L.332-9 du CGFP) ☐ Emploi de niveau de catégorie A, B et C (Articles L.332-8 – 2° et L.332-9 du CGFP) ☐ Emploi dans une commune de moins de 1000 habitants... (Articles L.332-8 – 3° et L.332-9 du CGFP) ☐ Emploi des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1.000 habitants... (Articles L.332-8 – 4° et L.332-9 du CGFP) ☐ Emploi à temps non complet inférieur à 17h30 (Articles L.332-8 – 5° et L.332-9 du CGFP) ☐ Emploi des communes de moins de 2000 habitants... (Articles L.332-8 – 6° et L.332-9 du CGFP)
MOTIF DU LICENCIEMENT Cocher la case utile :	☐ Inaptitude physique définitive aux fonctions ☐ Insuffisance professionnelle ☐ Licenciement dans l'intérêt du service (disparition ou transformation du besoin ou de l'emploi, recrutement d'un fonctionnaire, refus par l'agent d'une modification d'un élément du contrat, impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération) ☐ Licenciement d'un agent investi d'un mandat syndical
DATE D'EFFET SOUHAITEE:	

<u>PIECES A JOINDRE OBLIGATOIREMENT :</u>	* Joindre la fiche de poste * Joindre le compte-rendu d'évaluation le cas échéant * Joindre la copie du contrat en cours et le cas échéant de l'ensemble des contrats ; * Joindre le compte-rendu de l'entretien préalable (sauf dans le cas d'un licenciement d'un agent investi d'un mandat syndical) * Joindre, le cas échéant, un récapitulatif des absences en précisant la nature (arrêt maladie, congé maternité, etc...) ; * <u>Pour un licenciement pour inaptitude physique définitive aux fonctions</u>, joindre la reconnaissance de l'inaptitude par un médecin agréé ; * <u>Pour un licenciement pour insuffisance professionnel</u>, joindre le rapport ci-joint * <u>Pour un licenciement dans l'intérêt du service</u>, joindre toute pièce justifiant l'intérêt du service
INFORMATION DE L'AGENT	☐ de la décision envisagée (date de l'entretien préalable :) (ATTENTION : dans le cas d'un licenciement d'un agent investi d'un mandat syndical, la CCP doit intervenir avant l'entretien) ☐ de la saisine de la CCP ☐ des droits à communication du dossier médical et dossier individuel et à être assisté(e) par une personne de son choix (formalité obligatoire pour le licenciement pour inaptitude physique définitive aux fonctions) ☐ des droits à communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel et toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.
AVIS DE LA C.C.P. (Ne pas remplir cette case.)	Voix POUR : Voix CONTRE : Abstentions : DECISION : (Ne pas remplir cette case.)

Mise à jour : juin 2022

Fait à ; le
 Cachet et signature de l'Autorité territoriale

Le rapport doit préciser les faits constituant l'insuffisance professionnelle et notamment porter sur les éléments suivants : connaissances professionnelles, aptitudes générales, initiative, efficacité, qualités d'encadrement, insertion dans le service et adaptation au travail, rapports avec la hiérarchie, rapports avec les collègues, relations avec le public ...

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

Cachet et signature de l'Autorité territoriale

Mise à jour : Juin 2022

Art 20 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016

Les commissions consultatives paritaires sont consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements des agents contractuels intervenant postérieurement à la période d'essai, à l'exception des agents recrutés en application des [Articles L343-1 à L343-3](#) et [Article L333-1 à L333-10](#) du Code général de la fonction publique, au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elles sont également consultées selon les modalités prévues aux articles [13](#) et 39-5 du décret du 15 février 1988 susvisé. L'administration porte à la connaissance des commissions les motifs qui empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au III de l'article 13 et au [V de l'article 39-5 du décret du 15 février 1988 susvisé](#).

Elles sont en outre saisies à la demande de l'intéressé :

1° D'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel dans les conditions fixées par le [V de l'article 1-3 du décret du 15 février 1988 susvisé](#) ;

2° Du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par celui-ci pour l'exercice d'activités éligibles au télétravail fixées par la délibération de l'organe délibérant ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité territoriale ou de l'établissement ;

3° Des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ;

4° Des décisions refusant, dans les conditions prévues à l'article [L422-22](#) du Code général de la fonction publique, une action de formation professionnelle. Elles sont informées des décisions de rejet des demandes de congé pour formation syndicale.

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE DEFINITIVE AUX FONCTIONS

Art 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988

« III. - A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que le Code général de la fonction publique autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents n'est pas possible...

2° Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire compétente, 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 motif 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 prévu à l'article 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis.

IV. - Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré ;

V. - Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel. »

LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Article 39-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988

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.

LICENCIEMENT DANS L'INTERET DU SERVICE

Article 39-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément aux Articles L332-8 à L332-14 du Code général de la fonction publique peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants :

1° La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;

2° La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;

3° Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à [Article L311-1](#) du Code général de la fonction publique ;

4° Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988 ;

5° L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988, à l'issue d'un congé sans rémunération.

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

La consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'[article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée](#) doit intervenir avant l'entretien préalable mentionné à l'article 42 en cas de licenciement d'un agent :

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

2° 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° 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.

Cette consultation est également requise 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.