MAJ : 10/09/2026

NOTE D'INFORMATION MUTUALISÉE

-

LE LICENCIEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DANS L'INTÉRÊT DU SERVICE

REFERENCES :

- *Code Général de la Fonction Publique (CGFP),*
- *Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,*

SOMMAIRE

I. Les conditions du licenciement 3

A. L'intérêt du service 3

B. Les agents susceptibles d'être licenciés dans l'intérêt du service 6

1. Les agents recrutés sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP 6

2. Les agents recrutés par un contrat de projet 6

3. Les agents recrutés sur un emploi de direction 6

4. Les autres agents contractuels 7

C. Le licenciement de l'agent bénéficiant d'un congé lié à l'accueil d'un enfant 7

II. La procédure préalable au licenciement 8

A. L'entretien préalable au licenciement 8

B. La consultation du dossier individuel 9

C. La consultation de la Commission Consultative Paritaire compétente 11

III. La décision de licenciement 12

A. La prise de décision 12

B. Le préavis 13

1. La durée du préavis 13

2. La durée du préavis des agents en situation de handicap 13

3. La détermination de la durée du préavis 13

C. La date d'effet du licenciement 14

IV. Les suites du licenciement 15

A. La recherche de reclassement 15

1. Les bénéficiaires du droit au reclassement 15

2. Les agents exclus du droit au reclassement 16

3. La demande de reclassement 16

4. L'offre de reclassement 17

5. Les suites de la tentative de reclassement 17

B. L'indemnité de licenciement 18

1. Les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement 18

2. Le cas particulier des agents exerçant leurs fonctions à temps partiel 20

3. Le cas particulier des agents exerçant leurs fonctions à temps non complet 20

C. L'indemnisation des congés annuels non pris 21

D. Les allocations de retour à l'emploi 22

E. Les documents à remettre à l'agent 22

1. Le certificat de travail 22

2. L'attestation employeur destinée à France Travail 22

3. Le reçu pour solde de tout compte 22

Schéma de la procédure de licenciement dans l'intérêt du service 24

Introduction

Le licenciement est la décision par laquelle l'autorité territoriale décide de mettre fin à la relation de travail avec un agent contractuel de manière unilatérale, anticipée et définitive.

I. Les conditions du licenciement

A. L'intérêt du service

De manière générale, le juge administratif a reconnu à l'administration, le pouvoir de résiliation unilatéral des contrats administratifs dans l'intérêt du service *(CE, Ass., 2 mai 1958, n° 3240, Distillerie de Magnac-Laval).*

Cette prérogative s'applique également aux contrats de recrutement des agents publics. L'administration peut donc, pour un motif d'intérêt général, résilier, à tout moment, le contrat d'un agent.

À ce titre, le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 est venu créer un article 39-3 au sein du décret n° 88-145 du 15 février 1988 énonçant **cinq motifs de licenciement d'un agent contractuel liés à l'intérêt du service.**

Un licenciement fondé sur un motif d'intérêt du service qui n'entre pas dans l'une des 5 hypothèses est entaché d'illégalité (CAA Nantes, 21 juin 2017, n° 16NT00413 ; CAA Lyon, 26 janvier 2022, n° 19LY00037 ; TA Toulouse, 3 mai 2024, n° 2300302).

Important

En cas de recours, **il appartient à l'employeur de démontrer que les conditions du licenciement dans l'intérêt du service sont réunies**.

Celui-ci ne doit pas être fondé sur des faits inexacts (CE, 17 octobre 1984, n° 47277) ou pris dans le but d'évincer l'agent qui occupe l'emploi (CE, 25 mai 1992, n° 85115).

❖ La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement

La suppression de l'emploi occupé par un agent contractuel dans l'intérêt du service peut être motivée notamment par :

- La **disparition du besoin ayant justifié la création de l'emploi occupé par l'agent** (CAA Douai, 27 mai 2021, n° 19DA02723) ;
- **Une réorganisation du service** (CE, 9 décembre 1987, n° 86096 ; CE, 3 juin 2019, n° 419784) ;
- **Une mesure d'économie** (CE, 8 juillet 2005, n° 259615), quelle que soit par ailleurs la situation financière de la collectivité (CE, 17 octobre 1986, n° 74694) ;
- Une démarche d'**optimisation de l'organigramme des services** et de la nécessité de réaliser des **économies budgétaire** (CAA Lyon, 2 mars 2022, n°19LY03467) ;
- Le choix de faire désormais **assurer la gestion d'un service par un prestataire extérieur** (CAA Paris, 22 septembre 2023, n°22PA00465).

La décision de l'autorité territoriale de licencier l'agent **ne peut légalement intervenir sans délibération préalable de l'organe délibérant décidant la suppression de l'emploi** sur lequel ce dernier avait été recruté (CE, 4 janvier 1995, n° 135589 ; CAA Nancy, 11 mai 2006, n° 02NC00347 ; CAA Versailles, 26 novembre 2020, n° 17VE03621 ; TA Limoges, 25 juin 2020, n° 1800612).

Cette délibération doit être **précédée de l'avis du Comité social territorial** (article L542-2 du Code Général de la Fonction Publique).

- **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**

- **Le recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi occupé par un agent contractuel**

Pour rappel, les emplois publics permanents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ont vocation à être occupés par des fonctionnaires. À titre dérogatoire, et dans des hypothèses limitatives, le recrutement d'agents contractuels est autorisé.

Lorsqu'un agent contractuel est recruté sur un emploi permanent, **l'autorité territoriale peut licencier l'agent contractuel afin de nommer sur l'emploi un fonctionnaire** (TA Grenoble, 24 janvier 2023, n° 2108520 ; TA Amiens, 15 juillet 2022, n° 2100165).

- **Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée par son employeur**

Les articles R.331-12 et R.331-13 du CGFP prévoient qu'en cas de transformation du besoin ou de l'emploi permanent occupé par un agent contractuel sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP ou d'un contrat de projet, l'autorité peut proposer **la modification d'un élément substantiel du contrat de travail** tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent ou un changement de son lieu de travail.

Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent.

La modification des horaires de travail ne constitue pas une modification d'un élément substantiel du contrat de travail (TA Poitiers, 5 juin 2023, n°2101043).

Lorsqu'une telle modification est envisagée, **la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre signature.**

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent **est réputé avoir refusé la modification proposée.** Le refus de l'agent contractuel n'est pas fautif.

Toutefois, dans ce cas, l'employeur territorial est autorisé à procéder au licenciement de l'intéressé dans l'intérêt du service.

Illustration

Suite à un transfert de compétence, un établissement public a mis en œuvre une réorganisation de l'ensemble d'un service et décidé de supprimer ou de transformer les postes concernés.
Un agent contractuel a refusé la proposition d'affectation sur un poste nouvellement créé qui a eu pour effet de réduire la part managériale de ses fonctions. Suite à ce refus, l'établissement a pu régulièrement procéder au licenciement de l'intéressé (CAA Paris, 4 décembre 2024, n° 23PA03277).

❖ L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret du 15 février 1988, à l'issue d'un congé sans rémunération

L'article 33 du décret du 15 février 1988 prévoit que l'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent à l'issue :

- d'un congé de maladie (article 7 du décret du 15 février 1988) ;
- d'un congé de grave maladie (article 8 du décret du 15 février 1988) ;
- d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle (article 9 du décret du 15 février 1988) ;
- d'un congé de maternité (article 10 du décret du 15 février 1988) ;
- d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (article 10 du décret du 15 février 1988) ;
- d'un congé supplémentaire de naissance (article 10 du décret du 15 février 1988) ;
- d'un congé d'adoption (article 10 du décret du 15 février 1988) ;
- d'un congé pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne (article 15 1° du décret du 15 février 1988) ;
- d'un congé pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité (PACS) lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel (article 15 2° du décret du 15 février 1988) ;
- d'un congé de proche aidant (article 14-4 du décret du 15 février 1988) ;
- d'un congé de solidarité familiale (article 14-3 du décret du 15 février 1988) ;
- d'un congé pour convenances personnelles (article 17 du décret du 15 février 1988) ;
- d'un congé pour créer ou reprendre une entreprise (article 18 du décret du 15 février 1988) ;
- d'un congé pour formation professionnelle (article 6 du décret du 15 février 1988) ;
- d'un placement dans la position accomplissement du service national (article 20 du décret du 15 février 1988) ;
- d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle (article 20 du décret du 15 février 1988).

Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

En revanche, si aucun poste n'a pu lui être proposé, l'administration doit le licencier.

B. Les agents susceptibles d'être licenciés dans l'intérêt du service

1. Les agents recrutés sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP

L'article 39-3 du décret du 15 février 1988 prévoit explicitement que peuvent être licenciés pour l'un des 5 motifs énumérés, les agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP. Cet article permet le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent dans les cas suivants :

- 1° Il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- 2° Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté dans les conditions prévues par le présent code ;
- 3° Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ;
- 4° Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création ;
- 5° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article L. 4, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
- 6° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public ;
- 7° Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

2. Les agents recrutés par un contrat de projet

Un agent contractuel recruté par un contrat de projet sur un emploi non permanent en application de l'article L. 332-24 du CGFP peut être licencié dans l'intérêt du service sur le fondement de **3** des 5 motifs énumérés à l'article article 39-3 du décret du 15 février 1988 (article 39-3 II. du décret du 15 février 1988) :

- 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 ;
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée par son employeur ;
- L'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

3. Les agents recrutés sur un emploi de direction

Les agents nommés dans l'un des emplois de direction mentionnés à l'article L. 343-1 Code Général de la Fonction Publique peuvent également être licenciés dans l'intérêt du service (article 39-3 III. du décret du 15 février 1988).

Il s'agit des emplois de :

- Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions ;

- Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient et dont la liste est fixée à l'article 1er ter du décret du 15 février 1988.

4. Les autres agents contractuels

L'article 39-3 du décret du 15 février 1988 n'évoque pas la possibilité de licencier les agents contractuels recrutés :

- Sur un emploi permanent pour assurer le remplacement d'un agent indisponible ;
- Sur un emploi permanent dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- Sur un emploi non permanent (*par exemple : accroissement temporaire ou saisonnier d'activité*).

Toutefois, en application de la théorie générale des contrats administratifs, même en l'absence de dispositions textuelles en ce sens, il semble possible pour un employeur de licencier un agent contractuel occupant ce type d'emploi dans l'intérêt du service (voir néanmoins en sens contraire : TA Châlons-en-Champagne, 12 mars 2024, n°2202309).

C. Le licenciement de l'agent bénéficiant d'un congé lié à l'accueil d'un enfant

L'article 41 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pose, en des termes généraux, dans son alinéa 1er, qu'« *aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté ou placé dans l'un des congés mentionnés à l'article 10 ou pendant une période de dix semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés* ».

L'article 10 du décret n°88-145 du 15 février 1988 concerne **les congés liés à l'accueil d'un enfant**, à savoir le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le congé supplémentaire de naissance, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Par principe, il résulte de cette disposition que le licenciement ne peut être prononcé :

- lorsque l'agent est dans une situation de grossesse médicalement constatée ;

- lorsque l'agent est placé dans l'un des congés précités ;

- pendant la période de 10 semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

S'agissant de l'agent en état de grossesse, le 3ème alinéa de l'article 41 du décret du 15 février 1988 organise un **tempérament à la règle générale, par renvoi aux dispositions du Code du travail.**

Il prévoit, en effet, que « *l'engagement peut toutefois être résilié dans les conditions prévues aux articles R. 1225-2, L. 1225-4, L. 1225-5, L. 1225-6, R. 1225-10 et L. 1225-39 du code du travail* ».

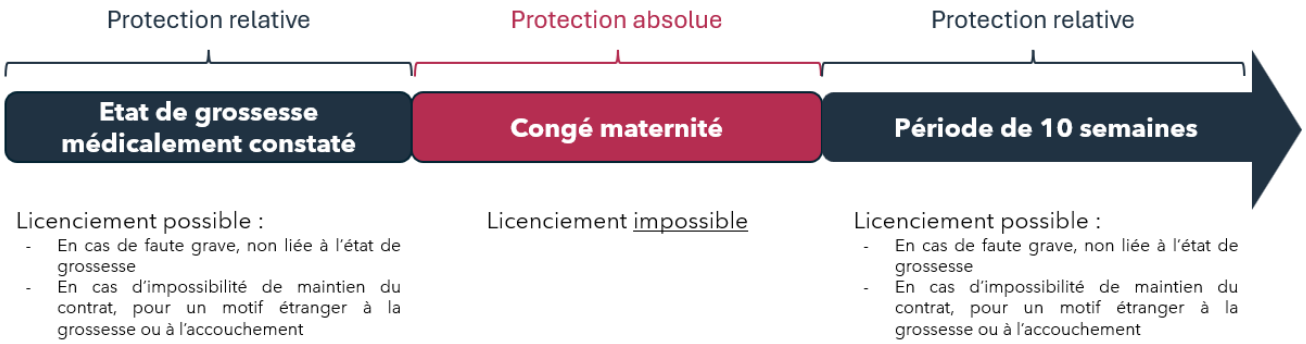
Dans un premier temps, l'article L. 1225-4 du Code du travail pose le principe de l'impossibilité pour un employeur de rompre le contrat de travail qui le lie à une femme enceinte durant sa grossesse, son congé maternité, ses congés payés pris immédiatement après ce congé et pendant la période de dix semaines suivant l'expiration de ces congés.

Il énonce toutefois, dans un second temps, que « *l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, **non liée à l'état de grossesse**, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat **pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement**. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa* ».

Ainsi, le licenciement pour intérêt du service d'une agente contractuelle enceinte reste possible, sous réserve des deux conditions cumulatives suivantes :

- Le droit à congé maternité n'est pas encore ouvert (CE, 30 juillet 2014, n° 359426) ou l'agent se trouve dans les 10 semaines suivant l'expiration du congé maternité ;

- Le licenciement repose sur un motif étranger à l'état de grossesse de l'agent (CAA Versailles, 23 janvier 2014 n° 12VE04211).



II. La procédure préalable au licenciement

Le licenciement fondé sur la suppression d'un emploi implique que l'emploi ait été **préalablement supprimé par délibération prise après avis du Comité social territorial.**

A. L'entretien préalable au licenciement

Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent dans l'intérêt du service, elle a l'obligation de le convoquer à un entretien préalable (article 39-5 du décret du 15 février 1988).

La convocation à l'entretien préalable doit être effectuée **par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre signature**. Cette lettre indique l'objet de la convocation (*article 42 du décret du 15 février 1988*).

Le courrier doit indiquer :

- Le motif ou les motifs justifiant l'engagement de la procédure de licenciement ;
- La date et l'horaire de l'entretien ainsi que le lieu ;
- La possibilité pour l'agent de **se faire accompagner lors de l'entretien par la personne de son choix** (représentant du personnel, avocat ou toute autre personne).

Il est précisé à l'alinéa 2 de l'article 42 du décret du 15 février 1988 que **l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en mains propres de la lettre de convocation.

Dans le cas d'un envoi en recommandé, compte tenu du délai de garde de la poste de 15 jours calendaires à compter du lendemain du jour de dépôt de l'avis de passage, 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.

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

En cas de licenciement pour l'un des motifs prévus aux 1° à 4° du I de l'article 39-3 du décret du 15 février 1988, l'employeur informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa **demande écrite de reclassement** ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

Il est conseillé de faire signer une attestation de présence et de rédiger un compte rendu d'entretien qui sera proposé à chacune des parties de signer.

Agent en congé de maladie et convocation à l'entretien préalable

Lorsqu'un agent communique un arrêt de travail prescrivant une obligation de rester à son domicile à la date de la convocation à l'entretien préalable, l'employeur doit procéder à une nouvelle convocation, sous peine de priver l'agent d'une garantie entachant d'illégalité le licenciement (CAA Nancy, 10 mai 2016, n°15NC00531).

En revanche, lorsque l'arrêt de travail mentionne que l'agent est autorisé à sortir de son domicile sans restriction d'horaires et que l'agent n'a pas sollicité le report de l'entretien, l'absence de l'agent à l'entretien ne fait pas obstacle à la poursuite de la procédure (CAA Bordeaux, 6 mai 2014, n° 12BX03238 ; CAA Nancy, 10 novembre 2016, n° 15NC01267 ; CAA Versailles, 27 septembre 2018, n° 16VE03248).

B. La consultation du dossier individuel

Par principe, dès lors qu'une mesure de licenciement est exclusivement fondée sur l'intérêt du service, l'administration n'a pas l'obligation de mettre à même l'intéressé de consulter son dossier individuel *(CAA Bordeaux, 1er avril 2019, n° 17BX00421)*.

Il peut arriver que **la décision de licenciement, bien que justifiée par l'intérêt du service, soit également fondée sur des considérations liées à la personne de l'agent**.

Dans un tel cas de figure en effet, la décision de licenciement constitue une « décision défavorable prise en considération de la personne » et entre donc dans le champ d'application du principe du contradictoire. L'agent doit alors être mis en mesure de consulter son dossier individuel *(CE, 31 janvier 2014, n° 369718 ; CAA Bordeaux, 24 janvier 2017, n° 14BX01296)*.

Ainsi, l'agent licencié doit :

- Être **informé de son droit à consulter son dossier individuel** ;
- Disposer d'un **temps suffisant pour le consulter.**

Le courrier doit préciser :

- Les **modalités de la consultation du dossier** (prise de rendez-vous par l'agent avec un gestionnaire identifié du service compétent, dates et horaires auxquels le dossier sera tenu à la disposition de l'agent au sein du service compétent…) ;
- Que l'agent **peut se faire accompagner de la personne de son choix lors de cette consultation.**

A sa demande, une copie de tout ou partie de son dossier est communiquée à l'agent dans les conditions prévues par l'article 14 du décret n° 2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique.

Les documents peuvent être transmis :

- Par envoi sur l'adresse électronique professionnelle nominative de l'agent ou par remise d'un support numérique ;
- Par remise d'une copie sur support papier conforme à l'original.

L'agent est libre de ne pas faire usage de son droit de consulter son dossier individuel. La procédure de licenciement peut malgré tout se poursuivre (CAA Paris, 4 août 2008, n° 07PA00478).

Agent en congé de maladie et consultation du dossier individuel

Le placement de l'agent en congé de maladie ne fait pas, en soi, obstacle à la consultation par l'agent de son dossier administratif. Le juge considère en effet qu'il revient à l'agent de démontrer que les troubles dont il souffre l'empêchaient de venir consulter son dossier à la date indiquée (CAA Lyon, 24 juin 2008, n° 06LY01005 ; CAA Bordeaux, 26 mai 2014, n° 12BX01815).

Un procès-verbal de la consultation du dossier doit être établi par l'autorité territoriale.

Délai suffisant et respect du principe du contradictoire

La procédure de licenciement sera regardée comme irrégulière s'il est démontré que **l'agent n'a pas disposé d'un délai suffisant pour faire valoir son point de vue entre la date de consultation de son dossier et la décision de licenciement.**

Illustrations

- **Irrégularité de la procédure de licenciement au cours de laquelle :**

  - Seules quelques heures se sont écoulées entre la consultation du dossier par l'agent et l'entretien préalable ;
  - La décision de licenciement a été prise seulement un jour après la tenue de l'entretien préalable.

CE, 10 juillet 2020, n°428272

- **Régularité de la procédure de licenciement au cours de laquelle :**

  - La consultation du dossier par l'agent et l'entretien préalable ont eu lieu le même jour ;
  - Plus d'une vingtaine de jours se sont écoulés entre la date de consultation du dossier et la date où la décision de licenciement a été prise.

CAA Bordeaux, 17 février 2022, n°20BX00149

  - La consultation du dossier par l'agent et l'entretien préalable ont eu lieu à deux jours d'intervalle ;
  - La décision de licenciement a été prise 7 jours après la consultation du dossier par l'agent.

CAA Versailles, 13 octobre 2022, n°20BX00149

Dans cette dernière décision, la CAA de Versailles rappelle qu'aucun texte ni aucun principe n'impose de mettre l'agent à même de demander la communication de son dossier individuel avant la tenue de l'entretien préalable.

C. La consultation de la Commission Consultative Paritaire compétente

La Commission Consultative Paritaire (CCP) est compétente pour connaître des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels.

Elle doit être consultée pour toute décision de licenciement d'un agent contractuel intervenant **postérieurement à la période d'essai** *(article 42-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 ; article R.272-19 du CGFP).*

Pour certains agents publics visés à l'article 42-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988**, la saisine de la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable.**

Sont ainsi concernés :

- Les représentants du personnel siégeant au sein d'un organisme consultatif *(CCP, CST, etc.)* ;
- Les représentants du personnel ayant obtenu au cours des 12 mois précédant le licenciement une autorisation spéciale d'absence en application des articles R. 214-36 *(autorisation spéciale d'absence pour assister aux congrès et réunions des organismes directeurs syndicaux)* et R. 214-43 du CGFP *(autorisation spéciale d'absence pour assister aux réunions des organismes directeurs de structures locales)* ;
- Les agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service pour activité syndicale égale ou supérieure à 20 % de leur temps de travail ;
- Les agents, anciens représentants du personnel durant les 12 mois suivant l'expiration du mandat ;
- Les agents, 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 consultatif.

L'avis de la CCP ne lie pas l'autorité territoriale *(mais en cas de recours en contentieux, le juge pourra tenir compte de l'avis de l'instance).*

III. La décision de licenciement

A. La prise de décision

Lorsqu'à l'issue de l'entretien préalable au licenciement et de la consultation de la CCP, 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 signature (article 39-5 *et* article 42-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988*).*

Cette lettre doit :

- **Préciser le ou les motifs en droit et en fait du licenciement** (article L.211-5 du Code des relations entre le public et l'administration) ;
- **Indiquer la date** à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés restant à courir et de la **durée du préavis** ;
- Le cas échéant, inviter l'agent recruté sur un emploi permanent en application de l'article L.332-8 du CGFP, **à présenter sa demande de reclassement**, **dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis** et **indiquer les conditions dans lesquelles des offres de reclassement pourraient lui être adressées ;**
- **Mentionner les voies et délais de recours** afin que le délai soit opposable à l'agent (article R.421-5 du Code de justice administrative).

Le courrier de licenciement adressé à l'agent emporte radiation de ce dernier des effectifs de la collectivité.

Il n'est pas nécessaire, d'un point de vue juridique, de prendre un arrêté de radiation. *La prise d'un arrêté, en particulier à une date ultérieure à la notification du courrier de licenciement à l'agent peut poser des difficultés en termes de computation des délais de recours. Dans ce contexte, il est* ***déconseillé aux collectivités de prendre un arrêté de radiation de l'agent licencié des effectifs de la collectivité.***

La décision de licenciement d'un agent contractuel doit être obligatoirement **transmise au contrôle de légalité** (article L.2131-2 du Code Général des collectivités territoriales).

B. Le préavis

1. 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 *(*article 40 du décret du 15 février 1988*)* :

- **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.

2. La durée du préavis des agents en situation de handicap

Les durées de préavis sont doublées pour les travailleurs handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Sont concernés :

- Les travailleurs reconnus handicapés en possession d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés) ;
- 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 ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins 2/3 leur capacité de travail ;
- Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

3. La détermination de la durée du préavis

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 naissance, supplémentaire de naissance, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption rémunéré,
- Le congé de présence parentale,
- Le congé de solidarité familiale,
- Le congé de proche aidant,
- 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,
- Le congé avec rémunération pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel.

Les congés suivants ne sont pas comptabilisés mais ne font pas perdre, pour autant, l'ancienneté acquise avant leur octroi :

- *Le congé sans traitement pour maladie,*
- *Le congé parental,*
- *Le congé sans rémunération pour se rendre dans les départements d'outre-mer, 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 ou une période de stage préalable à une titularisation.*

C. La date d'effet du licenciement

La lettre de licenciement précise le ou les motifs du licenciement, 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 (article 42-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Toutefois, la période de préavis commence à courir à compter de la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou de la date de remise en main propre *(article 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988).*
En pratique, la concordance entre la date de licenciement inscrite au sein du courrier et la date effective de licenciement repose sur un aléa relatif à la notification du courrier *(remise en main propre, LR-AR, refus du pli recommandé, retrait du pli au bureau de poste, etc.).*

Afin d'éviter cette situation, il est recommandé d'indiquer dans la lettre de licenciement que celui-ci prendra effet à l'issue d'un préavis *(restant à définir selon l'ancienneté de l'agent)* courant à compter de sa notification.

L'agent, en position d'activité durant le préavis, acquiert, durant cette période, des droits à congés annuels (CE, 13 octobre 1997, n° 162017) et le cas échéant, des jours de réduction du temps de travail (RTT).

S'agissant des congés annuels ne pouvant être soldés préalablement au licenciement pour des raisons indépendantes de la volonté de l'agent *(placement en congé de maladie, refus de l'employeur fondé sur les nécessités de service)*, l'agent devra se voir verser une indemnité compensatrice de congés annuels non pris (voir C. L'indemnisation des congés annuels non pris).

Depuis un avis rendu le 4 février 2022, le Conseil d'État considère que le non-respect de la durée du préavis ***n'est pas de nature à entraîner l'annulation totale de la décision de licenciement****. L'agent illégalement privé du bénéfice de son préavis, partiellement ou dans son intégralité, peut en revanche solliciter devant le juge* ***la réparation du préjudice résultant de cette privation via le versement d'une indemnité*** *(CE, 4 février 2022, n° 457135).*

IV. Les suites du licenciement

A. La recherche de reclassement

Le licenciement de certains agents publics ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi que le Code Général de la Fonction Publique autorise à pourvoir par un agent contractuel, et ce, dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels.

Le droit au reclassement professionnel des agents contractuels de droit public est un principe général du droit dégagé par la jurisprudence administrative et est désormais inscrit à l'article 39-5 I du décret n°88-145 du 15 février 1988.

1. Les bénéficiaires du droit au reclassement

En application de l'article 39-5 I du décret du 15 février 1988, **sont concernés par ce droit au reclassement**, les **agents recrutés pour occuper un emploi permanent** (en application de l'article L.332-8 du CGFP) par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme du contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement a été formulée qui sont licenciés pour l'un des **motifs suivants** :

- La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- 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 ;
- Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article L. 311-1 du Code Général de la Fonction Publique ;
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée par l'employeur.

L'agent public peut toutefois **refuser le bénéfice de la procédure de reclassement**. Dans ce cas, il est licencié au terme du préavis *(article 39-5 IV du décret du 15 février 1988)*.

2. Les agents exclus du droit au reclassement

Le texte exclut de l'obligation de reclassement *(article 39-5 I du décret du 15 février 1988)*:

- Les agents contractuels recrutés en application de l'article L.332-8 du CGFP licenciés pour impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération ;
- Les agents contractuels recrutés par un contrat de projet ;
- Les agents contractuels recrutés sur un emploi de direction.

Remarque

L'article 39-5 du décret du 15 février 1988 exclut expressément le licenciement pour impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération de la procédure de reclassement.

Cette exclusion trouvait, à l'origine, une explication au travers de l'article 33 du même décret qui accorde une priorité à l'agent public sur les emplois similaires en cas d'impossibilité d'affecter l'agent dans son précédent emploi à l'issue de certains congés.

Cependant, le Conseil d'État considère qu'en application du principe général du droit obligeant l'administration à reclasser les agents contractuels avant de les licencier, une telle obligation s'impose également à l'administration en cas d'impossibilité de réemploi d'un agent contractuel **en contrat à durée indéterminée** (CE, 30 décembre 2021, n°448641).

À ce titre, il appartient à l'autorité territoriale, à l'issue d'un congé sans rémunération, et sous réserve qu'il soit physiquement apte, qu'il remplisse toujours les conditions requises et, s'agissant des congés mentionnés aux articles 15 *(congé sans rémunération pour élever un enfant, pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS)*, 17 (*congé sans rémunération pour convenances personnelles*) et 18 du même décret (*congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise),* qu'il en ait formulé la demande selon les modalités prévues à l'article 18-1 de ce décret, d'affecter l'agent sur l'emploi qu'il occupait antérieurement, dès lors que les nécessités du service n'y font pas obstacle et, en particulier, que cet emploi n'a pas été supprimé dans le cadre d'une modification de l'organisation du service et n'a pas été pourvu par un fonctionnaire.

A défaut, il revient à l'autorité territoriale de le nommer par priorité sur un emploi similaire, vacant à la date à laquelle le congé a pris fin, assorti d'une rémunération équivalente, sous réserve là encore que les nécessités du service n'y fassent pas obstacle.

Lorsqu'un tel réemploi est impossible, il appartient à l'autorité territoriale de procéder au licenciement de l'agent en application du 5° de l'article 39-3, **sous réserve** de chercher à le reclasser en lui proposant un emploi de niveau équivalent ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi, sans que l'agent puisse, dans le cadre de cette procédure de reclassement, bénéficier de la priorité prévue à l'article 33.

3. La demande de reclassement

La lettre de licenciement doit inviter l'agent, recruté sur un emploi permanent en application de l'article L. 332-8 du CGFP, à présenter sa demande de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis et indiquer les conditions dans lesquelles des offres de reclassement pourraient lui être adressées *(article 39-5 II du décret du 15 février 1988)*.

Le délai octroyé à l'agent pour solliciter son reclassement est **un délai impératif**, au-delà duquel l'employeur n'est plus tenu à une obligation de reclassement.

Lorsqu'un agent ne sollicite son reclassement qu'après l'expiration de ce délai, l'employeur peut légitimement estimer qu'il a expressément manifesté sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle *(CAA Nantes, 7 décembre 2021, n° 20NT02993)*.

L'agent peut également, sans attendre l'extinction de ce délai, faire parvenir un courrier de refus du bénéfice de la procédure de reclassement *(article 39-5 IV du décret du 15 février 1988)*.

Le refus de reclassement formulé par l'agent doit être écrit, exprès et non équivoque dans la mesure où il emporte licenciement.

4. L'offre de reclassement

L'offre de reclassement proposée à l'agent est **écrite et précise** *(article 39-5 I du décret du 15 février 1988)*.

L'emploi de reclassement proposé doit :
- Correspondre à ceux que le Code Général de la Fonction Publique autorise à pourvoir par un agent contractuel de droit public ;
- Relever de la même catégorie hiérarchique que l'emploi précédent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'une catégorie inférieure ;
- Être compatible avec les compétences professionnelles de l'agent (CAA Douai, 9 juillet 2020, n° 18DA02344).

L'offre de reclassement :
- Concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent ;
- Est proposée, pour les agents en CDD, uniquement pour la période du contrat restant à courir avant le terme du contrat ;
- Doit être à durée indéterminée pour les agents contractuels en CDI *(CE, 13 juin 2016, n°387373)*.

5. Les suites de la tentative de reclassement

❖ Le reclassement de l'agent

En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre Ier ni celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du titre X du décret n°88-145 du 15 février 1988 *(article 39-5 III du décret du 15 février 1988)* : délai de prévenance, délai de préavis, dispositions relatives au licenciement.

*L'obligation de reclassement relève des **obligations de moyen** (CAA Bordeaux, 9 juillet 2020, n° 18BX02560).*

❖ L'impossibilité du reclassement

Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement mais que ce dernier ne peut prendre effet avant l'issue du préavis, l'agent est placé en **congé sans traitement** pour une durée maximale de 3 mois à l'issue de ce préavis *(article 39-5 V du décret du 15 février 1988)*.

A ce titre, le placement de l'agent en congé sans traitement vient suspendre la date d'effet du licenciement. Dans ce cadre, la collectivité a l'obligation de délivrer une **attestation de suspension** du contrat de travail à l'agent.

L'agent peut, à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée ci-dessus, **renoncer à sa demande de reclassement**. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'employeur territorial ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans rémunération de trois mois, l'agent est licencié.

L'autorité territoriale porte à la connaissance de la commission consultative paritaire les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent (article 39-5 du décret du 15 février 1988).

B. L'indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement est due aux agents recrutés pour une durée indéterminée ou déterminée et licenciés dans l'intérêt du service avant le terme du contrat *(article 43 du décret n° 88-145 du 15 février 1988)*.

En cas de reclassement de l'agent, l'indemnité de licenciement n'est pas due (articles 39-5 III et 44 5° du décret du 15 février 1988).

Cette indemnité est à la charge de l'employeur ayant prononcé le licenciement et est versée en une seule fois (*article 49 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*).

Les modalités de calcul de l'indemnité sont fixées aux article 45 et suivants du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Dispositions d'ordre public

Les règles relatives à l'indemnité de licenciement sont d'ordre public, une collectivité ne peut légalement s'en écarter en concluant avec un agent une transaction comportant des modalités différentes que ce soit dans un sens moins favorable à l'agent (CE, 1er octobre 2001, n° 220137) ou dans un sens plus favorable (CE, 14 juin 2004, n° 250695).

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*).

1. Les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement

Établie sur la base des rémunérations perçues par l'agent contractuel, le montant de l'indemnité de licenciement varie selon l'ancienneté de ce dernier (article 46 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Par principe, **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 12 premières années de services,
- Au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes.

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

Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mais ne justifiant 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.

❖ La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement

L'article 45 du décret n° 88-145 du 15 février 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.

Pour l'agent qui voit son traitement réduit en raison d'un congé pour raison de santé, il est prévu à l'alinéa 3 de l'article 45 du décret que 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.

❖ Le décompte des années de services

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 *(article 48 du décret n°88-145 du 15 février 1988)*.

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 *(article 46 du décret n°88-145 du 15 février 1988)*.

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 restent à courir jusqu'au terme normal de l'engagement (alinéa 2 de l'article 46).

Lorsque plusieurs contrats se sont succédé 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 ceux pris en compte dans l'ancienneté permettant d'apprécier la durée du préavis (voir 2. La détermination de la durée du préavis).

2. Le cas particulier des agents exerçant leurs fonctions à temps partiel

L'article 45 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 traite expressément du calcul de l'indemnité de licenciement des agents exerçant leurs fonctions à temps partiel.

Le texte précise que le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal **au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue s'il avait été employé à temps complet**.

S'agissant du décompte des années de service, l'article 48 de ce même décret précise que la période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel **est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectuée.**

Exemple

Soit un agent recruté le 1er janvier 2020 :
- Du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020, il exerce ses fonctions à temps plein.
- A compter du 1er janvier 2021, il passe à temps partiel à 70%.
- Il est licencié au 1er janvier 2024.

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la rémunération nette des cotisations de sécurité sociale du mois de décembre 2023, soit 1 500 euros pour le travail à temps partiel.

- Rétablissement de la rémunération à plein de l'agent (1 500 /70x100) = 2 142.86 euros
- Calcul de l'ancienneté : 1 année + (3 années x 70/100) = 3,1 arrondi à 3 ans en application de l'article 46 du décret du 15 février 1988.
- Calcul de l'indemnité de licenciement : 2 142.86/2 = 1 071.43 x 3 = **3 214.29 euros**.

3. Le cas particulier des agents exerçant leurs fonctions à temps non complet

A la différence de celles relatives au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent travaillant à temps partiel, **les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement pour les agents occupant un emploi à temps non complet ne sont pas évoquées dans les textes**.

Dans l'attente d'une évolution textuelle, il est préconisé aux employeurs publics territoriaux d'appliquer une lecture stricte des articles 45 et 48 du décret du 15 février 1988 :

- La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est celle effectivement perçue par l'agent à temps non complet (absence de reconstitution à plein) ;
- L'ancienneté s'établit sur le nombre d'années réelles de service (absence de proratisation au regard de la quotité de travail effectuée).

Interrogé en 2003 sur les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement des agents non titulaires recrutés sur des emplois à temps non complet, le ministère de la Fonction Publique avait fait droit à cette interprétation stricte des dispositions pertinentes du décret du 15 février 1988 (Rep. Sénat n° 04778, 22 mai 2003).

Cette méthode de calcul a également été mise en œuvre par plusieurs juridictions administratives (voir notamment, CAA Douai, 10 juin 2021, n° 20DA00682 ; TA Bordeaux, 15 mai 2023 n° 2103536 CAA Versailles, 31 mai 2023, n° 21VE00812 ; TA Nantes, 4 avril 2024, n° 2001018).

Cette méthode de calcul a également été mise en œuvre par plusieurs décisions : voir notamment, *CAA Douai, 10 juin 2021, n° 20DA00682 ;* TA Bordeaux, 15 mai 2023 n° 2103536 *CAA Versailles, 31 mai 2023, n° 21VE00812 ; TA Nantes, 4 avril 2024, n° 2001018.*

A noter, le juge administratif a eu l'occasion d'appliquer, aux agents à temps non complet, les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement des agents à temps partiel (TA Paris, 12 juin 2023, n°2122179 ; TA Poitiers, 6 mars 2024, n°2200191).
Toutefois, cette interprétation n'est pas retenue par le service mutualisé.

Exemple

Soit un agent recruté le 1er janvier 2020 sur un emploi de 24h30. Il est licencié au 1er janvier 2024.

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la rémunération nette des cotisations de sécurité sociale du mois de décembre 2023, soit 1 500 euros pour le travail à temps non complet.

- Rémunération servant de base au calcul : 1 500 euros
- Calcul de l'ancienneté : 4 ans.
- Calcul de l'indemnité de licenciement : 1 500/2 = 750 x 4 = **3 000 euros.**

C. L'indemnisation des congés annuels non pris

Lorsque l'agent contractuel n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice (*article 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985*).

A l'exclusion des droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

L'agent contractuel doit être informé du nombre de jours de congé annuel non utilisés ou reportés donnant lieu à indemnisation.

L'indemnisation d'**un jour** de congé annuel non pris en fin de relation de travail est calculée comme suit : **(Rémunération mensuelle brute × 12) / 250** (*arrêté du 21 juin 2025*).

La rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail correspond à la dernière rémunération versée au « *titre de l'exercice effectif des fonctions* » sur un **mois d'exercice complet.**

Le cas échéant, cette rémunération tient compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l'agent qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

Elle intègre le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

En revanche, sont exclus de l'assiette de la rémunération brute utilisée pour le calcul de l'indemnité compensatrice, les éléments visés à l'article 2 de l'arrêté (*par exemple : les remboursements de frais, les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire ou l'indemnité de licenciement*).

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent (*article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988*).

D. Les allocations de retour à l'emploi

L'agent contractuel licencié pour un motif lié à l'intérêt du service est considéré comme involontairement privé d'emploi.

Il a donc vocation à **percevoir l'allocation d'assurance chômage**, sous réserve de remplir les conditions pour bénéficier de ladite allocation (*article 2 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020*).

En fonction des durées comparées d'emplois sur la période de référence affiliation, la charge de l'indemnisation pourra incomber à l'employeur public. Pour les agents contractuels, l'employeur public a la possibilité d'adhérer au régime d'assurance chômage.

E. Les documents à remettre à l'agent

1. Le certificat de travail

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale a l'obligation de délivrer à l'agent un certificat de travail (*article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988*).

Ce certificat contient exclusivement :

- La date de recrutement de l'agent ;
- 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 ;
- Et, le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

2. L'attestation employeur destinée à France Travail

L'attestation employeur destinée à France Travail est indispensable afin que l'agent puisse **faire valoir ses droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi**.

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, etc.).

L'attestation employeur 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, selon l'âge des 24 ou 36 derniers mois (les salaires versés, les primes, les indemnités, le montant du solde de tout compte).

3. Le reçu pour solde de tout compte

Aucun texte n'impose la délivrance aux agents contractuels de droit public d'un solde de tout compte à l'expiration du contrat (TA Orléans, 20 juillet 2023, n°2101566 ; TA Châlons-en-Champagne, 23 juillet 2024, n°2401731 ; TA Amiens, 15 juillet 2022, n°2100165 ; TA Melun, 24 septembre 2024, n°2102699).

L'administration peut toutefois remettre à l'agent, s'il le demande, un reçu pour solde de tout compte, procédant à **l'inventaire des sommes versées à l'agent** lors de la rupture du contrat de travail.

Il peut s'agir des sommes suivantes :

- La rémunération correspondante au mois en cours ;
- L'indemnité compensatrice de congés annuels non pris ;
- L'indemnité de fin de contrat, etc.

****

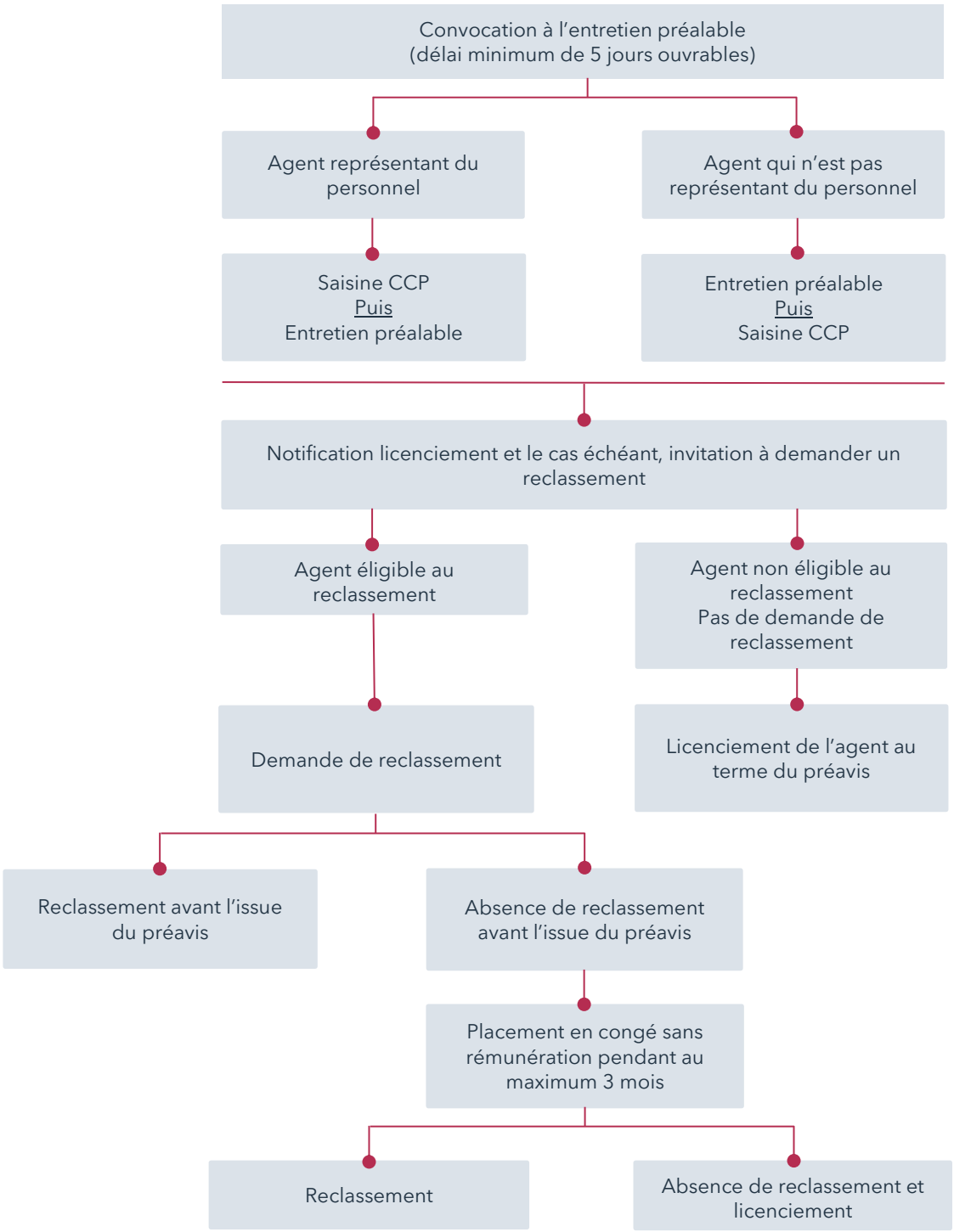



Schéma de la procédure de licenciement dans l'intérêt du service