MAJ : 10/09/2026

NOTE D'INFORMATION MUTUALISÉE

-

LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

REFERENCES :

- *Code Général de la Fonction Publique (CGFP),*
- *Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux,*
- *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. Le constat de l'inaptitude physique 3
B. Le licenciement de l'agent bénéficiant d'un congé lié à l'accueil d'un enfant 4
II. La procédure préalable au licenciement 5
A. Le respect des droits de la défense 5
B. La communication du dossier médical et du dossier individuel 5
C. L'entretien préalable au licenciement 7
D. La consultation de la Commission Consultative Paritaire compétente 7
III. La décision de licenciement 8
A. La prise de décision 8
B. La durée du préavis 9
1. La durée du préavis des agents en situation de handicap 9
2. La détermination de la durée du préavis 9
C. La date de prise d'effet du licenciement 11
IV. Les suites du licenciement 11
A. La tentative de reclassement 11
1. Les bénéficiaires du droit au reclassement 11
2. La demande de reclassement 12
3. L'offre de reclassement 12
4. Les suites du reclassement 13
B. L'indemnité de licenciement 13
1. Les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement 14
2. Le cas particulier des agents exerçant leurs fonctions à temps partiel 15
3. Le cas particulier des agents occupant un emploi à temps non complet 15
C. L'indemnisation des congés annuels non pris 16
D. Les allocations de retours à l'emploi 17
E. Les documents à remettre à l'agent 17
1. Le certificat de travail 17
2. L'attestation employeur destinée à France Travail 17
3. Le reçu pour solde de tout compte 18
ANNEXE – SCHEMA DE LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT 19

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.

En cas d'inaptitude physique constatée médicalement et lorsqu'aucun reclassement de l'agent sur un autre emploi n'a pu être opéré, l'employeur doit procéder à son licenciement.

I. Les conditions du licenciement

A. Le constat de l'inaptitude physique

L'inaptitude physique se définit comme une altération de l'état de santé qui compromet les possibilités de l'agent d'exécuter son travail. Elle s'apprécie au regard du poste de travail occupé par l'agent.

L'inaptitude à l'exercice des fonctions doit être médicalement établie par un médecin agréé (*article 13 III décret n°88-145 du 15 février 1988*).

En cas de contestation des conclusions du médecin, l'employeur et l'agent peuvent saisir le Conseil médical ou le Conseil médical supérieur (*article 12 du décret du 15 février 1988*).

Lorsque l'état de santé de l'agent ne lui permet plus d'exercer normalement son emploi, l'agent contractuel de droit public peut bénéficier d'un aménagement de son poste de travail ou, le cas échéant, d'un reclassement dans un autre emploi.

Remarques

Le constat de l'inaptitude physique de l'agent contractuel conduit à **plusieurs situations** :

a) L'agent est inapte temporairement à occuper son emploi

L'agent présente une inaptitude temporaire et se trouve sans droit à congé rémunéré : il est placé en **congé sans rémunération** pour maladie pour une durée maximale d'une année *(prolongation possible de 6 mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire).*

À l'issue du congé sans rémunération, la procédure de reclassement doit être, le cas échéant, mise en œuvre. En cas d'impossibilité de reclassement, l'agent sera licencié pour inaptitude physique *(articles 11 et 13 du décret du 15 février 1988).*

L'agent présente une inaptitude temporaire et bénéficie d'un congé rémunéré : l'agent contractuel inapte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie ou de grave maladie est également placé en **congé sans rémunération** pour maladie pour une durée maximale d'une année *(prolongation possible de 6 mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire).*

À l'issue du congé sans rémunération, la procédure de reclassement doit être, le cas échéant, mise en œuvre. En cas d'impossibilité de reclassement, l'agent sera licencié pour inaptitude physique *(articles 11 et 13 du décret du 15 février 1988)*.

b) L'agent est définitivement inapte à occuper son emploi

L'agent **ne peut bénéficier d'un congé sans rémunération** et la procédure de reclassement dans un autre emploi doit être, le cas échéant, mise en œuvre.

Ce n'est que lorsque ce reclassement est impossible, soit qu'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé, soit que l'agent est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions, soit que l'agent refuse la proposition d'emploi qui lui est faite, qu'il appartient à l'employeur de prononcer le licenciement pour inaptitude physique *(article 13 III du décret du 15 février 1988)*.

B. 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 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 d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant et le congé supplémentaire de naissance.

Ainsi, le licenciement ne peut être prononcé :

- Lorsque l'agent est placé dans l'un de ces congés ;
- Pendant la période de dix semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés (sur ce point, voir également l'article 13 IV du décret).

S'agissant de l'agent en état de grossesse, l'article 41 alinéa 3 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* ».

L'article L. 1225-4 du Code du travail pose dans un premier temps 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* ».

Il résulte de cette disposition que le licenciement pour inaptitude physique d'une agent contractuelle enceinte est cependant possible dès lors que (CE, 30 juillet 2014, n° 359426) :

- Le droit à congé maternité n'est pas encore ouvert ;
- Le licenciement repose sur un motif étranger à l'état de grossesse de l'agent ;
- L'agent a épuisé ses droits à congé de maladie rémunérés.

II. La procédure préalable au licenciement

A. Le respect des droits de la défense

S'agissant d'une mesure prise en considération de sa personne, **les droits de la défense de l'agent licencié pour inaptitude physique doivent être respectés** (CE, 26 octobre 1984, n° 54263).

De manière générale, le principe des droits de la défense implique que toute décision individuelle défavorable soit prise au terme d'une procédure permettant à l'intéressé de présenter sa défense, c'est-à-dire de faire valoir ses arguments.

Ce principe, qualifié de principe général du droit, s'applique même lorsqu'aucun texte juridique ne l'exige et le juge y prête une attention toute particulière.

L'information de l'agent des motifs justifiant la décision de licenciement, l'organisation d'un entretien préalable, la possibilité pour l'agent de prendre connaissance de son dossier, son droit à présenter des observations et à se faire accompagner de la personne de son choix sont autant de mesures qui **doivent être scrupuleusement respectées par les employeurs, sous peine de voir la procédure remise en cause par le juge**.

B. La communication du dossier médical et du dossier individuel

L'article 13 V du décret du 15 février 1988 dispose que « *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*** ».

Ainsi, pour garantir le respect des droits de la défense :

- L'agent doit être **informé de son droit à consulter son dossier médical et son dossier individuel** (ex : CE, 9 mai 2005, n° 262288) ;

- Un **temps suffisant doit être laissé à l'agent pour consulter son dossier avant la tenue de l'entretien préalable.**

Il est recommandé aux employeurs publics d'indiquer dans le courrier de convocation à l'entretien que l'agent dispose de la possibilité de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel et de préciser les modalités de cette consultation (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…).

Il devra être précisé que l'agent **peut se faire accompagner de la personne de son choix lors de cette consultation.**

L'agent est libre de ne pas faire usage de ce droit. Dans un tel cas, la procédure de licenciement peut se poursuivre (CAA Paris, 4 août 2008, n° 07PA00478).

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 ce droit. Dans un tel cas, la procédure de licenciement peut 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'empêchait 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 préparation par l'agent de sa défense

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 ou 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°20VE01250

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. L'entretien préalable au licenciement

L'autorité territoriale a **l'obligation de convoquer l'agent qu'elle envisage de licencier en raison de son inaptitude physique à un entretien préalable** *(articles 13 et 42 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. La perspective du licenciement doit être explicitement évoquée dans le courrier (CAA Marseille, 19 juin 2007, n° 04MA02079).

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 main propre de la lettre de convocation.

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'entretien qui tienne compte d'un délai de 3 semaines à compter de la date d'expédition de la lettre recommandée.

Le texte prévoit également que l'agent **peut se faire accompagner lors de l'entretien par la personne de son choix** (représentant du personnel, avocat ou toute autre personne).

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale doit indiquer à l'agent le ou les motifs du licenciement. 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 rédiger un compte rendu d'entretien signé par chacune des parties présentes.

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)*.

D. La consultation de la Commission Consultative Paritaire compétente

L'autorité territoriale doit saisir la Commission Consultative Paritaire (CCP) compétente **préalablement au licenciement** *(article 13 III 2° du décret n°88-145 du 15 février 1988 ; article R. 272-19 du CGFP)*.

Par principe, la consultation de la CCP intervient postérieurement à l'entretien préalable avec l'agent.

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

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 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 signature *(article 13 III 2° du décret du 15 février 1988)*.

Cette lettre doit :

- **Préciser le ou les motifs en droit et en fait du licenciement** (article 211-5 du Code des relations entre le public et l'administration) ;
- **Indiquer la date** à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu de la **durée du préavis** *(cf point C relatif à la date de prise d'effet du licenciement)* ;
- 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).

*En ce qui concerne **la motivation de la décision de licenciement**, les règles relatives au secret médical n'exonèrent pas la collectivité de **préciser les éléments objectifs portant sur les capacités physiques** de l'agent à ne plus pouvoir exercer aucune fonction (CAA Nancy, 1er février 2007, n°05NC01504)*.

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 en raison de son inaptitude physique doit être obligatoirement **transmise au contrôle de légalité** (article L.2121-2 du Code Général des collectivités territoriales).

B. La durée du préavis

En application des articles 13 III 2° et 40 du décret du 15 février 1988, 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** de:

- **8 jours** pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à 6 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 6 mois et inférieure à 2 ans,
- **2 mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans.

1. 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.

2. La détermination de la durée du préavis

Pour la détermination de la durée du préavis de 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, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, de paternité, d'accueil d'un enfant, d'adoption ou de naissance supplémentaire 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.

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 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 (pour élever un enfant et pour suivre son conjoint),*
- *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.*

Remarque

L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du *préavis (article 13 III 2° du décret du 15 février 1988)*.

En pratique, il est recommandé d'inviter l'agent à formaliser ce refus par écrit, afin de permettre à l'employeur de déterminer la date d'effet du licenciement.

C. La date de prise d'effet du licenciement

La date d'effet du licenciement tient compte des droits de la durée du préavis (article 13 III 2° 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.

*Depuis un avis rendu le 4 février 2022, le Conseil d'État considère que 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).*

Remarque

En pratique, l'agent reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions n'est pas en mesure de travailler et sera nécessairement placé en congé de maladie jusqu'à la date de prise d'effet de son licenciement. Il ne pourra, ainsi, poser les congés annuels restants. Les congés acquis et non pris seront donc indemnisés en raison de la fin de la relation de travail concrétisée par le licenciement (voir en ce sens CE, 15 mars 2017, n° 390757).

IV. Les suites du licenciement

A. La tentative de reclassement

1. Les bénéficiaires du droit au reclassement

Le droit au reclassement professionnel pour inaptitude physique des agents contractuels de droit public est un principe général du droit dégagé par la jurisprudence administrative et est désormais inscrit au sein du décret n°88-145 du 15 février 1988.

L'agent public peut toutefois refuser le bénéfice de la procédure de reclassement. Dans ce cas, l'agent est licencié au terme du préavis *(article 13 III 4° du décret du 15 février 1988)*.

Le droit au reclassement s'applique :

- Aux agents contractuels inaptes temporairement à l'issue d'un congé de maladie ou de grave maladie et qui ont été placés en congé sans rémunération *(article 13 II du décret du 15 février 1988)*.

- Aux agents contractuels définitivement inaptes à occuper leur emploi à la suite du constat d'un médecin agréé à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie ou d'accident du travail et de maladie professionnelle *(article 13 III 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 **et lorsque le terme du contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement a été formulée** *(article 13 III 1° du décret du 15 février 1988)*.

L'agent contractuel inapte à l'exercice de toutes fonctions ne peut pas bénéficier d'un reclassement (CE, 25 mai 2018, n°107336).

2. 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 13 III 2° 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 ne peut être 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 13 III 4° du décret du 15 février 1988)*.

La décision de refus de reclassement de l'agent doit être écrite, expresse et non équivoque dans la mesure où elle emporte licenciement.

3. L'offre de reclassement

L'offre de reclassement proposée à l'agent est **écrite et précise** *(article 13 III 1° du décret du 15 février 1988)*.

L'emploi de reclassement proposé doit :

- Être de ceux que le Code Général de la Fonction Publique autorise à pourvoir par un agent contractuel ;
- Relever de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'une catégorie inférieure ;
- Être adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles *(les recommandations médicales doivent à cet égard être prises en compte)*. Le juge administratif a précisé que l'emploi proposé doit être aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou à défaut, l'administration doit proposer tout autre emploi à l'agent, s'il l'accepte *(CE, 25 mai 2018, n°407336 ; CAA Nantes, 7 décembre 2021, n°20NT02993)*.
- Concerner les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent ;
- Concerner, pour les agents en CDD, uniquement la période du contrat restant à courir ;
- Être à durée indéterminée pour les agents en CDI *(CE, 13 juin 2016, n°387373)*.

4. Les suites du 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 13 III 3° du décret du 15 février 1988)* : délai de prévenance, délai de préavis, dispositions relatives au licenciement.

❖ 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 13 III 5° 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 3 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 3 mois, l'agent est licencié dans les conditions précitées.

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 pour inaptitude physique avant le terme du contrat *(article 43 du décret n° 88-145 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)*.

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

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

Établi 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** :

- 50% de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement pour chacune des 12 premières années de services,
- 1/3 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 d'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 la 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 en pages 9 et 10).

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, le texte précise que la période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel **est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectuée.**

Exemple

Un agent est 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 et, le cas échéant, du régime de prévoyance complémentaire 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) x 3 = **3 214.29 euros**

3. Le cas particulier des agents occupant un emploi 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 *(réponse ministérielle n° 04778, 22 mai 2003)*.

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.*

À 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 mai 2024, n° 2200191). Toutefois, cette interprétation n'est pas retenue par le service mutualisé.

Exemple

Un agent est 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 et, le cas échéant, du régime de prévoyance complémentaire 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) x 4 = **3 000 euros.**

C. L'indemnisation des congés annuels non pris

Lorsqu'un agent a été déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions, il n'est pas en position de travailler. Il a, par voie de conséquence, vocation à demeurer en congé de maladie ou, le cas échéant, en congé sans rémunération et ne peut donc poser des congés annuels.

Dans ce contexte, le licenciement pour inaptitude physique devra donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice des congés non pris dans les conditions fixées à l'*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 retours à l'emploi

L'agent contractuel licencié pour inaptitude physique 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 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.

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 :

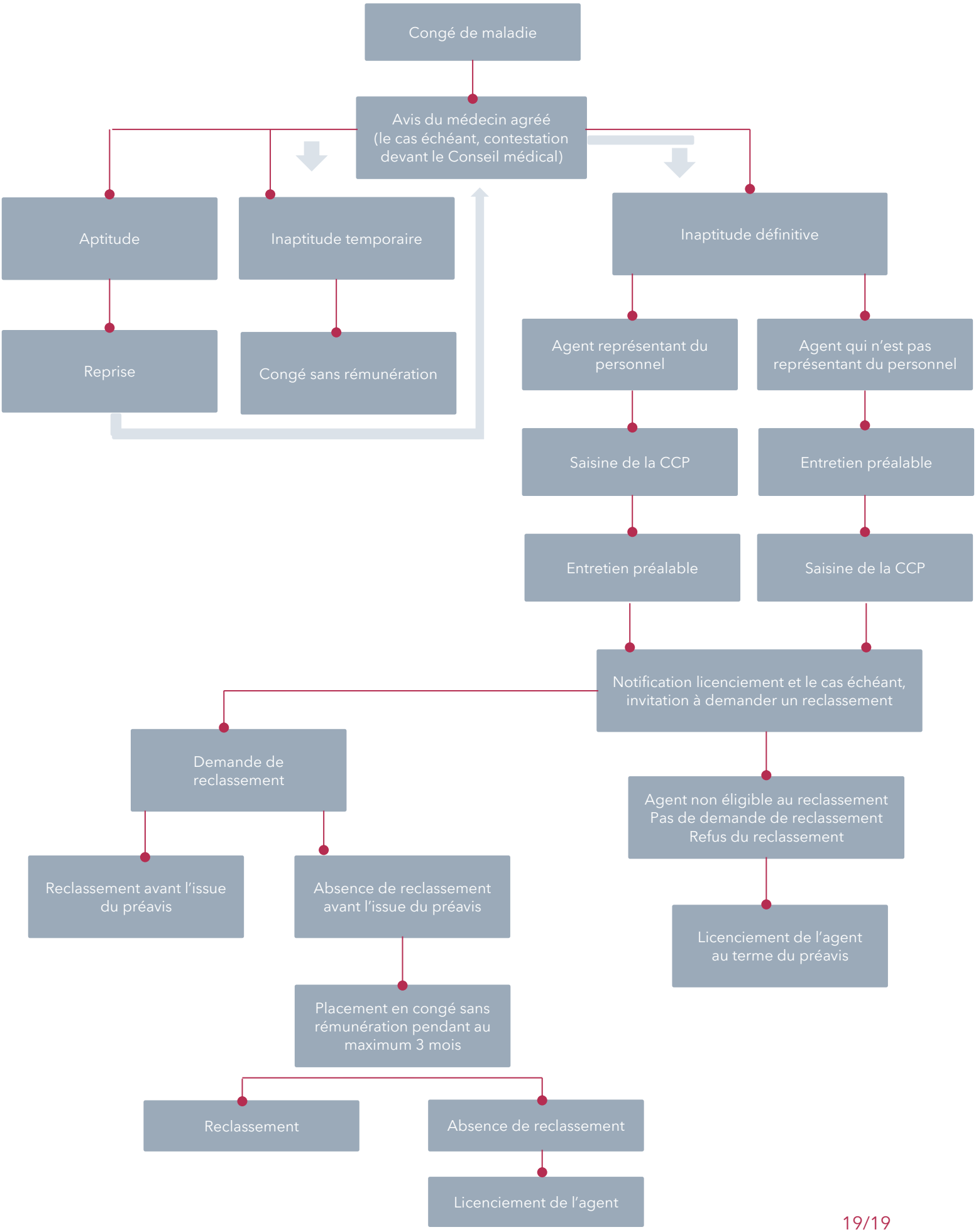
- l'identité et la qualification du salarié ;
- le motif de la rupture du contrat de travail ;
- la durée de l'emploi ;
- le montant des rémunérations, selon l'âge des 24 ou 36 derniers mois (les salaires versés, les primes, les indemnités, le montant du solde de tout compte).

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.

ANNEXE – Schéma de la procédure de licenciement