

# NOTE D'INFORMATION MUTUALISÉE

-

## LA PÉRIODE D'ESSAI DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

### **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

<b>I.</b>	<b>La mise en œuvre de la période d’essai</b>	<b>3</b>
<b>A.</b>	<b>Le recours à la période d’essai</b>	<b>3</b>
1.	Le caractère facultatif de la période d’essai	3
2.	La mention expresse de la période d’essai dans le contrat	4
3.	Les limitations à l’instauration d’une période d’essai	4
<b>B.</b>	<b>La mise en œuvre de la période d’essai</b>	<b>5</b>
1.	La durée initiale de la période d’essai	5
2.	Le début de la période d’essai	6
3.	Les conditions du renouvellement de la période d’essai	6
4.	L’incidence de la maladie sur la durée de la période d’essai	7
<b>II.</b>	<b>La cessation de fonctions au cours ou à l’issue de la période d’essai</b>	<b>8</b>
<b>A.</b>	<b>Les motifs de la cessation</b>	<b>8</b>
1.	Le licenciement	8
2.	La démission	9
3.	L’abandon de poste	10
4.	La rupture conventionnelle	10
<b>B.</b>	<b>Les suites de la cessation de fonctions au cours ou à l’issue de la période d’essai</b>	<b>10</b>
1.	L’indemnité de licenciement	10
2.	L’indemnité de fin de contrat	10
3.	L’indemnité compensatrice de congés payés	10
4.	La remise des documents de fin de contrat	11
5.	Les allocations de retour à l’emploi	12

# Introduction

Les contrats de travail de droit public peuvent comporter **une période d'essai** dont la durée dépend de celle du contrat.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences de l'agent et à celui-ci d'apprécier si les fonctions exercées lui conviennent ([alinéa 1er de l'article 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#) - *disposition abrogée et codifiée à l'article R.332-20 du CGFP à compter du 1er octobre 2025*).

À l'issue de la période d'essai, le contrat court sur la durée initialement prévue.

La réglementation précise également les conditions du licenciement au cours et au terme de la période d'essai, ainsi que la procédure à respecter et les conséquences pécuniaires.

## I. La mise en œuvre de la période d'essai

### A. Le recours à la période d'essai

#### 1. Le caractère facultatif de la période d'essai

L'[article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) - *disposition abrogée et codifiée à l'article R.332-20 du CGFP à compter du 1er octobre 2025*- pose le principe de **la possibilité de prévoir une période d'essai** dans les contrats de droit public (CDD, CDI, emplois permanents, emplois non permanents). La mise en place d'une période d'essai est donc facultative et relève de la libre appréciation de l'autorité territoriale.

À titre dérogatoire, une période d'essai est **obligatoirement** prévue :

- **pour les contrats conclus pour pourvoir un emploi de direction** en application de l'article [L. 343-1](#) du CGFP. La durée de cette période d'essai est au maximum de six mois ([article 4 alinéa 11 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) - *disposition abrogée et codifiée à l'article R.343-4 du CGFP à compter du 1er octobre 2025*). Sont concernés les emplois suivants:
  - o 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 ;
  - o 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 ;
  - o directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.
- **pour les contrats conclus dans le cadre du dispositif expérimental de recrutement "PRAB"** (préparation aux concours de catégorie A et B) ; la durée de cette période d'essai est fixée à deux mois ([article 15 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017](#)).

## 2. La mention expresse de la période d'essai dans le contrat

La période d'essai ainsi que sa durée et la possibilité de son renouvellement, **doivent être expressément stipulées dans le contrat de travail.**

À défaut d'une indication expresse de la période d'essai dans l'acte d'engagement, l'autorité territoriale ne peut pas mettre en œuvre une procédure de licenciement durant ou à l'échéance d'une période d'essai avec les conséquences propres à ce licenciement : absence de préavis, absence d'avis préalable de la Commission Consultative Paritaire, absence d'indemnités de licenciement, etc. ([CAA Bordeaux, 8 octobre 2013, n° 12BX01856](#) ; [CAA Nancy, 27 mai 2010, n° 09NC00932](#) ; [CAA Toulouse, 7 février 2023, n° 21TL00336](#)).



L'article L. 115-7 du CGFP prévoit un **droit à l'information** en faveur des agents publics portant sur les règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions. À ce titre, les agents contractuels doivent être informés du début de la période d'essai et de sa durée ([article R.115-2 4° du CGFP](#)).

## 3. Les limitations à l'instauration d'une période d'essai

### ❖ En cas de conclusion d'un contrat avec un agent déjà recruté précédemment

L'article 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988 - *disposition abrogée et codifiée à l'article R.332-21 du CGFP à compter du 1er octobre 2025* - précise qu'aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu :

- par une même autorité territoriale,
- avec un même agent,
- pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

**Ces conditions sont cumulatives** ([CE, 26 novembre 2012, n° 347575](#)).

### **Exemple**

Un agent contractuel est recruté pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024, pour une durée de 2 mois, pour assurer des missions d'accueil du public dans un équipement touristique. Le contrat comporte une période d'essai de 8 jours.

Ce même agent est recruté par la même collectivité le 1<sup>er</sup> septembre 2024 pour exercer des fonctions d'accueil à la mairie pour une durée de 3 mois, dans le cadre du remplacement d'un agent momentanément indisponible. Ce contrat de travail ne peut pas comporter de période d'essai (même agent, même collectivité, mêmes fonctions), l'employeur ayant déjà apprécié les capacités professionnelles de l'agent.

Afin d'apprécier l'existence d'une continuité dans les fonctions exercées, le juge administratif prend en considération non seulement les termes des contrats successifs ainsi que des fiches de poste correspondantes mais aussi, et plus généralement, les fonctions effectivement exercées ([CE, 18 juin 2019, n°421353](#)).

Dès lors que les conditions cumulatives sont réunies, le licenciement qui interviendrait à l'issue de cette période d'essai irrégulièrement prévue constitue un licenciement en cours de contrat, et non

un licenciement au cours ou à la fin d'une période d'essai ([CAA Bordeaux, 29 février 2016, n° 14BX01704](#) ; [TA Versailles, 18 juillet 2022, n° 2008089](#)).



*A l'issue d'une mise à disposition d'un agent contractuel auprès d'une collectivité par un Centre de Gestion, le contrat de recrutement conclu entre la collectivité et l'agent peut prévoir une période d'essai, y compris lorsqu'il a pour objet les mêmes fonctions, la collectivité ne pouvant être regardée comme l'employeur de l'agent lors de la première période de mise à disposition.*

*Néanmoins, la durée des missions accomplies par l'agent pour le compte de l'employeur dans le cadre de sa mise à disposition doit toutefois être déduite de la période d'essai prévue par le contrat ([CE, 10 octobre 2018, n°412072](#)).*

### ❖ En cas de conclusion d'un contrat avec un agent en situation de handicap

En application de l'[article L. 352-4 du Code Général de la Fonction Publique](#), certaines personnes en situation de handicap et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel de droit public dans les emplois de catégories A, B et C, pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées.

Par dérogation aux règles de droit commun applicables aux agents contractuels, le contrat ne peut pas prévoir de période d'essai ([article 10 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#) - *article abrogé et codifié à l'article R.352-36 du CGFP à compter du 1er octobre 2025*).

## B. La mise en œuvre de la période d'essai

### 1. La durée initiale de la période d'essai

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée **à raison d'un jour ouvré<sup>1</sup>** par semaine de durée de contrat, dans la limite (plafond) de :

- **trois semaines** pour un contrat d'une durée inférieure à six mois,
- **un mois** pour un contrat d'une durée supérieure à six mois et inférieure à un an,
- **deux mois** pour un contrat d'une durée supérieure à un an et inférieure à deux ans,
- **trois mois** pour un contrat d'une durée égale ou supérieure à deux ans et pour un contrat conclu pour une durée indéterminée.

---

<sup>1</sup> Jour ouvré : jour effectivement travaillé dans la collectivité

### Exemples

- Pour un contrat d'une durée de 6 semaines, la période d'essai maximum sera de 6 jours ouvrés (6 semaines x 1 jour ouvré/semaine = 6 jours).
- Pour un contrat conclu du 1<sup>er</sup> février 2024 au 30 juin 2024 (5 mois), la période d'essai maximum sera de 3 semaines (limite imposée par les textes).  
En effet, si l'on applique le prorata d'1 jour ouvré par semaine, on obtient une durée de 21 jours ouvrés qui excède la limite réglementaire de 3 semaines.
- Pour un contrat d'une durée de 9 mois (36 semaines), la période d'essai sera de 1 mois (application de la limite fixée par la réglementation), selon le même raisonnement que précédemment.
- Dans le cas du recrutement d'un agent contractuel assurant des fonctions d'accueil dans une mairie pendant 6 ans, puis de la requalification de son contrat en CDI sur des missions de secrétaire de mairie, une période d'essai de 3 mois pourra être prévue dans le nouveau contrat car il s'agit de nouvelles missions.

## 2. Le début de la période d'essai

La réglementation ne prévoit pas explicitement à quelle date débute la période d'essai.

Il est toutefois entendu qu'elle débute le jour où l'agent commence effectivement à exercer ses fonctions, et non le jour de signature du contrat ou de sa transmission au contrôle de légalité ([CAA Nantes, 20 juin 2014, n° 12NT02912](#)).

Il semblerait que les parties ne peuvent pas convenir de différer le début de la période d'essai (v. par transposition de la pratique en droit privé : [Cass. soc., 25 févr. 1997, n° 93-44.923](#)).

## 3. Les conditions du renouvellement de la période d'essai

La période d'essai peut être renouvelée **une seule fois pour une durée inférieure ou au plus égale à sa durée initiale**, dans la mesure où son renouvellement est **expressément** prévu dans le contrat.

ÉLÉMENTS DU CONTRAT	RENOUVELLEMENT PRÉVU DANS LE CONTRAT	DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI
Période d'essai de 2 mois	✗	2 mois
Période d'essai de 2 mois, renouvelable 1 mois	✓	<u>Sans renouvellement</u> : 2 mois <u>Avec renouvellement</u> : 3 mois
Période d'essai de 2 mois, renouvelable dans la limite de la durée initiale.	✓	<u>Sans renouvellement</u> : 2 mois <u>Avec renouvellement</u> : <ul style="list-style-type: none"><li>○ Minimum : 2 mois et 1 jour</li><li>○ Maximum : 4 mois</li></ul>

## La forme du renouvellement

L'article 4 du décret du 15 février 1988 ne précise pas la forme que doit prendre le renouvellement : décision unilatérale de l'autorité territoriale **ou** avenant au contrat de travail.

### ❖ Première interprétation : décision unilatérale

Selon une première interprétation, les agents contractuels étant placés vis-à-vis de leur administration dans une situation légale et réglementaire ([CE, 19 novembre 2018, n°413492](#)), la prolongation peut intervenir par une simple décision administrative unilatérale notifiée à l'agent. La conclusion d'un avenant au contrat n'est pas nécessaire.

Le juge administratif a considéré que l'administration avait **l'obligation d'informer l'intéressé** du renouvellement de la période d'essai : « *Si les dispositions de l'article 4 du décret du 15 février 1988 n'imposent pas à l'autorité territoriale de formaliser l'acte de renouvellement de la période d'essai prévue par le contrat, l'agent est en droit d'être informé de ce renouvellement par tous moyens. A défaut, l'agent ne peut être valablement maintenu en période d'essai au-delà du délai initial de cette période, stipulé dans le contrat* » (TA Nîmes, 5 novembre 2020, n° 1803859 ; voir également TA Melun, 28 décembre 2023, n° 200675).

### ❖ Deuxième interprétation : avenant au contrat de travail

En droit du travail, le renouvellement de la période d'essai ne peut résulter que d'un accord exprès des parties intervenu au cours de la période initiale ([Cass. soc., 24 novembre 1999, n° 96-40.728](#)).

Dans un arrêt du [8 février 2024, n° 21BX04713](#), la [Cour administrative d'appel de Bordeaux](#) a fait primer la logique synallagmatique du contrat de travail de l'agent contractuel sur la situation légale et réglementaire dans laquelle il se trouve vis-à-vis de son administration.

En conséquence, la Cour a considéré que le renouvellement de la période d'essai, c'est-à-dire la modification d'un élément substantiel du contrat de travail, ne peut intervenir de façon unilatérale. Elle ne peut résulter que de l'accord des parties, alors même que la possibilité d'un tel renouvellement est prévue par le contrat de travail.

Le refus de l'agent de signer l'avenant au contrat entraîne son licenciement à l'issue de la période d'essai.



*Le service mutualisé préconise de mettre en œuvre la première interprétation, à savoir un renouvellement de la période d'essai par une simple décision administrative unilatérale notifiée à l'agent.*

## 4. L'incidence de la maladie sur la durée de la période d'essai

Les dispositions statutaires relatives aux agents contractuels ne prévoient pas les effets d'une absence pour maladie durant la période d'essai.

Des réponses ministérielles étaient venues préciser que, dans la mesure où l'instauration d'une période d'essai est pratiquée pour les contrats de droit privé, il y a tout lieu de s'inspirer de la jurisprudence judiciaire ([Rép. min. n° 07961: JO Sénat Q 16 janv. 2014](#) ; [Rép. min. n°05882: JO Sénat Q 20 septembre 2018](#)).

La Cour de cassation a en effet jugé que, compte tenu du fait que la période d'essai est destinée à permettre à l'employeur d'apprécier les qualités professionnelles du salarié, la période d'essai peut être prorogée d'une période équivalente à celle de l'absence du salarié, et ce, quel qu'en soit le motif ([Soc. 23 mai 2007, n° 06-41.338](#) ; [Soc., 26 janvier 2011, n° 09-42.492](#) ; [Soc. 10 avril 2013, n° 11-24.794](#) ; [Soc. 31 janvier 2018, n° 16-11.598](#)).

Toutefois, des Cours administratives d'appel ont pris, sur ce point, des positions divergentes.

La CAA de Versailles a considéré, en 2021, après avoir rappelé que l'objet de la période d'essai est d'une part, de permettre à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et, d'autre part, pour ce dernier, d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, que la circonstance que l'agent a été placé en position de congé maladie permet à l'administration de reporter pour une durée égale à celle de ce congé, le terme de la période d'essai, alors même que le contrat ne le prévoit pas expressément ([CAA Versailles, 8 juillet 2021, n°20VE00265](#)).

La CAA de Nancy a, quant à elle, jugé, en 2023, qu'il « *ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire, ni d'aucun principe général du droit, ni même d'aucune clause du contrat de travail (de Mme B) que sa période d'essai aurait dû être prorogée d'une durée égale au congé maladie* » ([CAA Nancy, 6 juin 2023, n°21NC01298](#)).

## II. La cessation de fonctions au cours ou à l'issue de la période d'essai

### A. Les motifs de la cessation

#### 1. Le licenciement

Si lors de la période d'essai, les compétences de l'agent se sont révélées insuffisantes, la collectivité territoriale ou l'établissement public employeur peut procéder à son licenciement ([article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) - *disposition abrogée et codifiée à l'article R.332-25 du CGFP à compter du 1er octobre 2025*).

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un **entretien préalable** au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix.

**La Commission Consultative Paritaire n'a pas à être saisie** pour une décision de licenciement intervenant en cours ou à l'issue de la période d'essai ; l'attribution étant reconnue pour le seul licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai ([article R.272-19 du CGFP](#)).

La décision de licenciement est **notifiée à l'intéressé** par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre signature.

**Aucune durée de préavis n'est requise** lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être **motivé en droit et en fait**.

La décision de licenciement d'un agent contractuel doit être obligatoirement transmise au contrôle de légalité dans un délai de 15 jours à compter de sa signature ([article L.2121-2 du Code Général des collectivités territoriales](#)).



Pour plus d'informations sur les conditions et la procédure de licenciement à l'issue ou au cours de la période d'essai, voir la note mutualisée dédiée.

### **Important**

Une fois la période d'essai expirée, la collectivité peut toujours, au cours du contrat, procéder au licenciement d'un agent contractuel, **pour un motif prévu par la réglementation** (licenciement pour inaptitude physique, pour motif disciplinaire, dans l'intérêt du service, pour insuffisance professionnelle...).

Toutefois, l'administration doit alors respecter la **procédure classique de licenciement** en cours de contrat ([CE, 19 novembre 2018, n° 413492](#)). Le non-respect de cette procédure est susceptible d'engager la responsabilité de l'administration ([CAA Lyon, 15 mai 2018, n° 16LY02946](#)).

Elle doit également verser l'**indemnité de licenciement** ([CAA Versailles, 10 janvier 2008, n° 07VE02014](#) ; [CAA Bordeaux, 13 avril 2010, n° 09BX01266](#)).

## 2. La démission

Du point de vue de l'agent, la période d'essai a pour objet de lui permettre d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

### **Remarque**

La réglementation ne prévoit pas expressément les règles à suivre en cas de demande de démission au cours d'une période d'essai.

#### ❖ **Première interprétation : application de l'article 39 du décret du 15 février 1988**

Il semble que l'agent contractuel souhaitant cesser ses fonctions durant la période d'essai doit démissionner dans les conditions de droit commun prévues à [l'article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#) :

- La demande de démission doit obligatoirement être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ;
- La volonté de l'agent de démissionner de ses fonctions doit être non équivoque ;
- L'agent est tenu de respecter un préavis, variable en fonction de la durée de services accomplie auprès de l'autorité qui l'a recruté :
  - o huit jours s'il a accompli moins de six mois de services ;
  - o un mois au moins s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
  - o deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans.

#### ❖ **Deuxième interprétation : application de l'article 4 du décret du 15 février 1988**

L'article 4 du décret n°88-145 du 15 janvier 1988 - disposition *abrogée et codifiée à l'article R.332-25 du CGFP à compter du 1er octobre 2025* - énonce qu'aucune durée de préavis n'est requise lorsque la « *décision de mettre fin au contrat* » intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Si cet article ne vise pas expressément le régime particulier de cessation de fonction à l'initiative de l'agent, aucune disposition ne semble empêcher l'application de cet article aux agents contractuels souhaitant démissionner au cours de la période d'essai.



*En raison des incertitudes entourant la mise en œuvre d'un préavis en cas de démission au cours d'une période d'essai, les employeurs publics ont le choix d'appliquer les règles de droit commun relatives à la démission ou de dispenser l'agent de réaliser le préavis.*

### 3. L'abandon de poste

L'abandon de poste est défini ainsi par le juge administratif : « *lorsque l'agent ne s'est ni présenté ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé* » ([CE, 10 octobre 2007, n°271020](#)).

Rien ne fait obstacle à ce que la procédure d'abandon de poste puisse être mise en œuvre à l'égard d'un agent contractuel durant la période d'essai prévue au contrat.



*Pour plus d'informations sur les conditions et la procédure d'abandon de poste, voir la note mutualisée dédiée.*

### 4. La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle ne s'applique pas pendant la période d'essai de l'agent recruté sur un contrat à durée indéterminée ([article 49 ter du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

Autrement dit, la collectivité et l'agent ne peuvent pas rompre le contrat d'un commun accord pendant ou à l'issue de la période d'essai.

## B. Les suites de la cessation de fonctions au cours ou à l'issue de la période d'essai

### 1. L'indemnité de licenciement

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement ([article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) - *disposition abrogée et codifiée à l'article R.332-25 du CGFP à compter du 1er octobre 2025*).

### 2. L'indemnité de fin de contrat

L'indemnité de fin de contrat n'est due que lorsque le contrat est **exécuté jusqu'à son terme** ([article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

Par conséquent, l'indemnité ne sera pas due en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative de l'agent ou de la collectivité (*démission, licenciement, abandon de poste etc.*).

Par analogie, si la rupture du contrat de travail intervient au cours ou à l'issue de la période d'essai, l'indemnité de fin de contrat n'est pas versée.

### 3. L'indemnité compensatrice de congés payés

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'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 cette indemnité compensatrice 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 ainsi que 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 du 21 juin 2025 (*par exemple : les remboursements de frais, les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire ou l'indemnité de licenciement*).

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

#### 4. La remise des documents de fin de contrat

##### ❖ **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.

##### ❖ **L'attestation destinée à France Travail**

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

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

##### ❖ **Le reçu pour solde de tout compte**

Sur le même modèle que pour les salariés, l'administration peut remettre à l'agent un reçu pour solde de tout compte.

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

Il peut s'agir des sommes suivantes :

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

## 5. Les allocations de retour à l'emploi

L'agent dont le contrat cesse sera susceptible de percevoir des allocations dès lors qu'il considéré comme involontairement privé d'emploi, sous réserve de remplir les autres conditions pour bénéficier de ladite allocation ([article 2 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020](#)).

L'agent sera considéré comme involontairement privé d'emploi en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle ou de démission légitime.

En revanche, il ne le sera pas en cas de démission non légitime ou d'abandon de poste.

\*\*\*\*\*