



AGENTS CONTRACTUELS

LE LICENCIEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Le licenciement est la décision par laquelle la collectivité employeur décide de mettre fin de façon anticipée et définitive à l'engagement d'un agent. Cette décision entraîne la perte de l'emploi de l'intéressé et la radiation des effectifs. Le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié contient les règles relatives à cette cessation de fonctions.

REFERENCES JURIDIQUES

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux

SOMMAIRE

I- Les motifs de licenciement	4
A) Inaptitude physique	4
B) Motif disciplinaire	4
C) L'insuffisance professionnelle	5
D) L'intérêt du service	6
1 - La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent.....	6
2 - La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible	7
4 - Le recrutement d'un fonctionnaire	8
5 - L'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.....	8
E) La perte d'une condition générale ou l'atteinte de la limite d'âge	9
II- La procédure de licenciement	2
A) Remarques préalables	2
B) Autorité compétente.....	2
C) Respect du préavis en cas de licenciement	2
1 - Durée	3
2 - Décompte du délai	3
3 - Absence de préavis	4
D) Droit de la défense et entretien préalable	4
1 - Entretien préalable.....	4
E) La consultation de la Commission Consultative Paritaire (CCP)	5
F) Notification à l'intéressé et date d'effet du licenciement	6
G) Certificat de travail	6
III - Les conséquences du licenciement	2
A) La procédure de reclassement.....	2

2 - Procédure	2
3 - Conséquences de l'échec du reclassement	3
B) Le versement d'une indemnité de licenciement	4
C) Le versement d'allocations de retour à l'emploi	6

I- Les motifs de licenciement

Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 énumère différents motifs de licenciement :

- l'inaptitude physique,
- la faute disciplinaire,
- l'insuffisance professionnelle,
- les motifs liés à l'intérêt du service, en cas d'occupation à titre permanent d'un emploi permanent (dont la perte du besoin)

A) Inaptitude physique

Deux situations peuvent conduire au licenciement de l'agent pour inaptitude physique :

- l'agent contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé qui se trouve, en l'absence d'ancienneté de service suffisante, sans droits à congés rémunérés, et dont l'inaptitude est reconnue permanente

➤ Article 11 du décret n° 88-145

- l'agent définitivement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption

➤ Article 13 du décret n° 88-145

L'inaptitude de l'agent doit être établie par un médecin agréé.

➤ article 13-III décret n° 88-145

L'employeur est dans l'obligation d'étudier les possibilités de reclassement, dans un autre emploi, de l'agent contractuel reconnu physiquement inapte à occuper son emploi, s'il occupe à titre permanent un emploi permanent. **Il ne peut procéder au licenciement que si le reclassement est impossible.**

Le licenciement pour inaptitude physique peut également être demandé lorsque l'agent est déclaré inapte totalement et définitivement à ses fonctions et à toutes fonctions. Dans ce cas, il n'y a pas de possibilité de reclassement de l'agent puisque celui-ci est définitivement inapte à toutes fonctions. L'agent ne peut pas être reclassé, la seule issue est le licenciement pour inaptitude physique.

B) Motif disciplinaire

Il s'agit de la sanction disciplinaire la plus grave applicable aux agents contractuels.

➤ article 36-1 du décret n° 88-145

A ce titre, la cause du licenciement est alors justifiée par l'**existence d'une faute grave et caractérisée** puisque seules les fautes graves peuvent fonder la décision de licenciement pour motifs disciplinaires (proportionnalité de la sanction à l'égard des fautes commises) après avis du conseil de discipline.

Exemples :

- *des propos injurieux envers sa hiérarchie et des manquements à l'obligation d'obéissance hiérarchique (CAA Marseille, 9 novembre 2012, req. n° 10MA02976) ;*
- *des absences répétées et non justifiées, un manque de rigueur dans les tâches confiées, le non-respect de sa hiérarchie et des consignes de travail (CAA Versailles, 20 décembre 2012, req. n° 10VE02033).*

C) L'insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle est **caractérisée par l'inadaptation de l'agent à son emploi, constatée au regard des fonctions pour lesquelles il a été recruté**. En pratique, elle est avérée lorsque les capacités professionnelles de l'agent ne répondent pas, ou plus, à ce que l'intérêt du service exige.

Ainsi, **l'insuffisance ne peut être invoquée pour des missions non prévues au contrat (CAA Nantes, 3 février 2012, req. n° 10NT02423) et ne doit être appréciée qu'au regard des fonctions pour lesquelles l'agent a été recruté, telles qu'elles figurent dans l'acte d'engagement.**

Il peut s'agir du comportement général de l'agent, vis-à-vis de sa hiérarchie, des collègues, des administrés ou encore dans l'organisation de son travail.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle doit avoir été précédé d'avertissements, d'observations et/ou de remarques (CE, 10 février 1992, req. n° 114823) dont la matérialité peut être établie et prouvée (rapports détaillés, écrits, compte-rendu d'entretien...).

Il est donc important de tracer précisément tous les faits d'insuffisance afin de constituer un dossier solide.

Exemples, à adapter selon chaque cas :

- *travail peu rapide et absence de rendement et d'initiative*
- *mauvaise organisation du travail*
- *incapacité de communiquer*
- *incapacité à s'intégrer dans une équipe*

- réalisation non satisfaisante des tâches confiées
- manque de rigueur, d'organisation et d'initiative

A l'inverse, un licenciement pour insuffisance professionnelle ne doit pas être basé sur :

- des **éléments liés à l'état de santé** de l'agent. Des procédures spécifiques sont prévues pour faire face à l'inaptitude physique temporaire ou définitive ;
- des **faits constitutifs d'une faute disciplinaire** (pour une illustration : *CE 16 octobre 1992 req. n°111381*). L'insuffisance professionnelle doit être **distinguée de la faute disciplinaire**. En effet, le licenciement pour insuffisance vient sanctionner le fait que les **capacités professionnelles** d'un agent ne répondent pas à ce que l'intérêt du service exige de lui, tandis que la procédure disciplinaire vise à **sanctionner une faute de l'agent** constitutive d'un manquement à une ou plusieurs de ses obligations statutaires.

D) L'intérêt du service

L'article 39-3 du décret n° 88-145 prévoit désormais expressément les possibilités de licenciement dans l'intérêt du service, en CDD ou en CDI, pour les agents recrutés sur un **emploi permanent**.

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

Le licenciement ne peut être prononcé que si une délibération a, au préalable, supprimé l'emploi après avis du Comité technique. En effet, seul l'organe délibérant est compétent pour créer ou supprimer un emploi et ainsi mettre à jour le tableau des effectifs. Le licenciement n'étant que la conséquence de la décision de suppression.

La suppression d'un service ou une réorganisation des services n'entraînent pas par elles-mêmes le licenciement des agents ni la suppression des emplois au sens budgétaire. L'organe délibérant doit expressément lister les emplois supprimés.

Le juge assimile à une suppression d'emploi donnant lieu à une décision de licenciement, la réduction de la durée de travail d'un emploi, sauf si elle est inférieure à 10 % du temps de travail initial.

L'agent qui signifie à son employeur son intention de mettre fin à leur relation de travail suite à une réduction sensible de son temps de travail n'est pas considéré comme démissionnaire. Le Conseil d'État qualifie cette rupture de licenciement, motivé par le refus de l'agent d'accepter les modifications substantielles de ses conditions d'emploi.

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

Peuvent être considérés comme transformation du besoin ou de l'emploi et entraîner le licenciement de l'agent en cas de refus :

- une modification de la quotité de temps de travail de l'agent (sous certaines conditions)
- un changement de fonctions ou de responsabilité même si la rémunération reste identique
- le changement de lieu de travail

A NOTER : il est possible d'invoquer ce motif de licenciement pour les agents recrutés sous le motif de contrat de projet (après l'expiration d'un délai minimum d'un an).

3 - Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat

L'article 39-4 du décret n° 88-145 apporte des **précisions quant à la modification d'un élément substantiel du contrat ou des fonctions de l'agent**. Pour les agents sur un emploi permanent, l'autorité territoriale peut proposer :

- la modification d'un élément substantiel du contrat de travail : la quotité de temps de travail de l'agent ou un changement de son lieu de travail notamment
- ou, dans les mêmes conditions, une modification des fonctions de l'agent, sous réserve qu'elle soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent

A également pu être reconnue, par la jurisprudence, comme modification substantielle, une diminution de la rémunération, en application de la nouvelle grille salariale fixée par délibération, à l'occasion de la transformation d'un CDD en CDI (*CAA Paris 12 novembre 2013, req. n°12PA01031*) ; un tel refus ne peut toutefois pas justifier un licenciement disciplinaire pour défaut d'obéissance hiérarchique (*CAA Lyon 2 décembre 2003, req. n°00LY01214*).

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 main propre contre décharge.

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. À défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée. La collectivité doit dans ce cas engager une procédure de recherche de reclassement.

A NOTER : il est possible d'invoquer ce motif de licenciement pour les agents recrutés sous le motif de contrat de projet (après l'expiration d'un délai minimum d'un an).

4 - Le recrutement d'un fonctionnaire

L'autorité territoriale peut interrompre un contrat en cours pour recruter un fonctionnaire, conformément à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Le licenciement ne pourra être prononcé que si le reclassement de l'agent n'est pas possible (conciliation du principe selon lequel les emplois permanents doivent être occupés par des fonctionnaires et du principe de protection des agents contractuels).

5 - L'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération

Seront concernés par la procédure de licenciement, tous les agents qui à l'issue des congés suivants n'ont pas pu être réaffectés sur leur emploi initial :

- de maladie
- de grave maladie
- d'accident du travail
- de maladie professionnelle
- de maternité
- de paternité et d'accueil d'un enfant
- d'adoption
- d'un congé pour élever un enfant
- d'un congé pour convenances personnelles
- d'un congé pour création d'entreprise
- d'un congé pour formation professionnelle, bilan de compétence, validation des acquis de l'expérience
- d'un congé de mobilité
- d'un congé pour suivre soit un cycle préparatoire à un concours, une période probatoire, période de scolarité préalable à une nomination
- d'un congé de présence parentale

Cas particuliers :

=> Les absences pour maladie et l'intérêt du service :

- dans deux décisions, le juge a établi que les inconvénients liés, pour la continuité du service, à l'absence d'un agent en arrêt maladie, ne suffisaient en l'occurrence pas à

justifier son licenciement (CAA Paris 15 avril 2008, req. n° 07PA00122; CAA Marseille 14 mai 2014, req. n° 13MA03468 et 13MA03469).

- le juge a cependant validé, sur le fondement du préjudice pour l'organisation du service et pour le suivi des pensionnaires d'une maison de retraite, le licenciement d'un agent fréquemment absent en raison de congés maladie (CAA Paris 11 avril 2005, req. n° 00PA03540).

E) La perte d'une condition générale ou l'atteinte de la limite d'âge

Lorsque certaines situations conduisent à la disparition des conditions exigées pour le maintien en fonctions de l'agent contractuel, l'employeur territorial se trouve dans l'obligation de prononcer le licenciement.

Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice entraînent ainsi de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni indemnité de licenciement.

➤ article 39-1 du décret n° 88-145

Toutefois, l'agent peut solliciter son réemploi en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public.

De même, l'autorité territoriale doit procéder au licenciement de l'agent ne remplissant pas les conditions de diplôme exigées dès lors qu'au moment du recrutement elle ignorait le véritable niveau d'équivalence du diplôme détenu et que de nouvelles informations l'ont conduite à apprécier ultérieurement celui-ci de manière différente (CAA Nantes 15 novembre 2013, req. n° 11NT030).

II- La procédure de licenciement

A) Remarques préalables

- Différence entre licenciement et non-renouvellement du contrat : un agent recruté en CDD n'a pas un droit au renouvellement de son engagement lorsqu'il est arrivé à son terme. La cessation de fonctions dans ce cas est liée au simple constat de l'arrivée de l'échéance du contrat et ne peut être imputée ni à la collectivité ni à l'agent. Elle ne peut donc être assimilée à un licenciement et exclut de ce fait l'application des garanties de procédures en faveur de l'agent licencié.
- Circonstances ne justifiant pas un licenciement : aucun licenciement ne peut avoir lieu lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, d'adoption ou pendant une période de 4 semaines suivant l'expiration de ces congés.

A ainsi été jugée illégale, une décision de licenciement notifiée à l'agent durant cette période de protection, même si la décision ne prend fin qu'à expiration de cette période (CE, 9 juillet 1997, req. n° 158347).

Il existe des exceptions :

- le licenciement est possible, en dehors de la seule période de congé, dans les cas suivants :
 - faute grave de l'agent non liée à la grossesse (CAA Paris 27 janv. 2000 n° 97PA00742),
 - impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse (art. 41 décr. n° 88-145 du 15 fév. 1988 qui renvoie aux dispositions du code du travail),
- l'interdiction de licencier ne s'applique pas au licenciement intervenant au cours ou au terme d'une période d'essai, sauf s'il s'avère que la décision est motivée par la grossesse elle-même (CAA Marseille 27 juin 2000 n° 97MA05494 ; question écrite n° 15976 du 11 novembre 2010)

B) Autorité compétente

La rupture du contrat est une décision unilatérale qui émane de l'autorité ayant pouvoir de nomination (Maire ou Président).

C) Respect du préavis en cas de licenciement

1 - Durée

La durée du préavis imposé à l'administration pour prononcer un licenciement est de :

- 8 jours si l'agent a accompli moins de 6 mois de services
- 1 mois si l'agent a une ancienneté de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
- 2 mois si l'agent a une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans

➤ Article 40 du décret n° 88-145

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

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

Pour rappel, le non-respect du délai de préavis entraîne l'illégalité du licenciement, dont l'agent est alors susceptible d'obtenir l'annulation devant le juge (*CE 14 mai 2007, req. n° 273244*).

2 - Décompte du délai

L'ancienneté prise en compte est calculée 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 avec une interruption de fonctions, sous réserve que celle-ci ne soit pas supérieure à 4 mois et qu'elle ne résulte pas d'une démission de l'agent.

Les congés suivants sont pris en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- congés annuels
- congé de maladie (rémunéré) ; congé de grave maladie ; congé pour accident du travail ou maladie professionnelle
- congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption (s'il est rémunéré)
- congé de présence parentale
- congé de solidarité familiale
- congé pour événements familiaux
- congé pour formation syndicale
- congé pour formation professionnelle
- congé pour siéger en qualité de représentant d'une association ou d'une mutuelle,
- congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse
- congé pour accomplissement des obligations du service national

- congé pour effectuer une période d'instruction militaire ou dans réserve opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire

Pour fixer la date d'effet du licenciement, l'autorité territoriale doit tenir compte non seulement du délai de préavis mais également du délai supplémentaire nécessaire, le cas échéant, pour permettre à l'agent d'épuiser ses droits à congés annuels. La période du préavis ouvre elle-même des droits à congés annuels (*CE 13 octobre 1997, req. n° 162017*).

Un arrêt de la Cour Administrative d'Appel a par ailleurs établi que le préavis ne peut être tenu pour accompli durant un congé de maladie ; c'est pourquoi le délai de préavis ne pourrait commencer à courir qu'à l'issue de l'arrêt maladie de l'agent (*CAA Versailles 13 février 2014, req. n° 13VE00492*).

3 - Absence de préavis

Le préavis n'est pas applicable en matière de licenciement :

- disciplinaire
- pour inaptitude physique
- prononcé au cours ou au terme d'une période d'essai

D) **Droit de la défense et entretien préalable**

1 - Entretien préalable

Quel que soit le motif de licenciement, il ne peut intervenir qu'après un entretien préalable.

La convocation à cet entretien est effectuée par courrier dans lequel il est précisé que la collectivité envisage une mesure de licenciement. Elle précise également le droit pour l'agent de se faire accompagner par la personne de son choix.

Cet entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Au cours de cet entretien, l'employeur indique le ou les motifs du licenciement.

Lorsqu'une obligation de reclassement est imposée par les textes, l'employeur informe l'agent, durant l'entretien, du délai dans lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

2 - Communication du dossier

Chaque fois que le licenciement intervient en considération de la personne (motif disciplinaire, insuffisance professionnelle, inaptitude physique), la décision de licenciement doit être précédée de :

- la communication du dossier
- l'information de l'agent du droit de se faire assister par le défenseur de son choix

Par ailleurs, l'agent licencié pour inaptitude physique doit pouvoir aussi consulter son dossier médical.

L'employeur doit laisser un délai suffisant à l'agent afin qu'il prenne connaissance de son dossier (à titre indicatif, 1 semaine).

Il doit également laisser un délai suffisant pour que l'agent ait le temps de préparer sa défense après la communication de son dossier.

E) La consultation de la Commission Consultative Paritaire (CCP)

L'autorité territoriale doit saisir la CCP compétente préalablement au licenciement.

➤ Article 42-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

La consultation de la CCP compétente doit intervenir avant l'entretien préalable en cas de licenciement :

1° d'un agent siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels de droit public

2° d'un agent ayant obtenu au cours des douze mois précédant ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles 16 et 17 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale

3° d'un agent bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de la section III du chapitre II du même décret égale ou supérieure à 20% de son temps de travail

4° de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat

5° du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux.

➤ Article 42-2 du décret n° 88-145

F) Notification à l'intéressé et date d'effet du licenciement

L'autorité territoriale notifie sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle il interviendra, compte tenu des droits à congés et du préavis.

Une décision qui met fin au contrat à l'expiration de la période d'essai n'a pas besoin d'être motivée et n'a pas à être précédée de la communication du dossier.
En revanche, un licenciement décidé en cours de la période d'essai doit être motivé.

Lorsque l'agent est susceptible de bénéficier d'un reclassement, la lettre de notification du licenciement invite l'agent à en faire la demande en indiquant les délais à respecter et les conditions dans lesquelles les offres de reclassement pourraient lui être adressées.

La décision doit faire apparaître que l'agent a deux mois à compter de sa notification pour contester le licenciement auprès du Tribunal administratif de Rennes. Cette mention permet d'enfermer le délai de recours contentieux dans un délai de 2 mois.

G) Certificat de travail

L'article 38 du décret n° 88-145 dispose qu'à l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent une certification qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- la date de recrutement et celle de fin de contrat
- les fonctions occupées, la catégorie hiérarchique, le grade et la durée pendant laquelle les fonctions ont été effectivement exercées
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif

III - Les conséquences du licenciement

A) La procédure de reclassement

1 - Champ d'application

Seuls sont concernés par les règles de reclassement les agents recrutés à titre permanent sur un emploi permanent, en CDD pour le reste de la durée initiale du contrat ou en CDI, dans les situations suivantes :

- lorsque leur licenciement est envisagé en raison d'une inaptitude physique à reprendre leur emploi
- lorsque leur licenciement est envisagé dans l'intérêt du service

La jurisprudence a par ailleurs déjà dégagé certains principes :

- le droit au reclassement ne s'applique pas lorsque l'agent a par ailleurs la qualité de fonctionnaire et dispose, à ce titre, d'un droit à réintégration (CE 10 octobre 2014, req. n° 365052)
- l'obligation de rechercher un reclassement ou, à défaut, de licencier ne s'applique pas à la collectivité qui n'est plus en situation d'employeur, et notamment lorsque le dernier contrat est arrivé à son terme (CAA Paris 2 avril 2013, req. n° 10PA05079)
- si la recherche de reclassement opérée par la collectivité a été estimée insuffisante par le juge, le licenciement est annulé et la collectivité doit réintégrer son agent en tant que titulaire d'un CDI sur un emploi de niveau équivalent ou, à défaut et si l'intéressé le demande, sur tout autre emploi (CAA Paris 31 décembre 2013, req. n° 10PA05997).

La charge de la preuve repose, dans ces cas, sur la collectivité, qui devra être en mesure de démontrer qu'elle a effectué des recherches suffisantes

2 - Procédure

- ✓ **le reclassement pour inaptitude physique** : l'employeur est dans l'obligation d'étudier les possibilités de reclassement, dans un autre emploi, de l'agent contractuel reconnu physiquement inapte à occuper son emploi, s'il occupe à titre permanent un emploi permanent. Il ne peut procéder au licenciement que si le reclassement est impossible.
- ✓ **Le reclassement dans l'intérêt du service** : la recherche de reclassement doit être effectuée dans un emploi ouvert aux contractuels et dans un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, dans un emploi hiérarchiquement inférieur. L'offre de

reclassement est écrite et précise, dans un emploi compatible avec les compétences professionnelles de l'agent.

L'article 39-5 du décret n° 88-145 encadre la procédure :

- convocation de l'agent à un entretien préalable au licenciement, selon les modalités de droit commun (voir paragraphe ci-dessus relatif à l'entretien préalable)
- consultation de la commission consultative paritaire (voir paragraphe ci-dessus)
- notification de la décision par LRAR, ou par lettre remise en main propre contre décharge

La lettre de notification doit :

- préciser les motifs et la date du licenciement, compte tenu des droits à congés restants et du délai de préavis de droit commun
- inviter l'agent à présenter une demande de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis
- indiquer les conditions dans lesquelles des offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées

3 - Conséquences de l'échec du reclassement

- ✓ en cas d'absence de demande de reclassement dans le délai imparti ou suite au refus du bénéficiaire de la procédure de reclassement, l'agent est licencié au terme du préavis
- ✓ dans les cas où l'agent a formulé une demande de reclassement et s'il ne peut être mis en œuvre avant l'issue du préavis de licenciement, l'agent est placé en congé sans traitement, pour 3 mois au maximum, dans l'attente d'un reclassement.

En pratique, si au moment de la demande de reclassement formulée par l'agent, la collectivité ne dispose pas de poste (équivalent ou, à la demande de l'agent, inférieur), ce dernier est placé en congé sans traitement pour 3 mois maximum dans l'attente d'une recherche de poste par la collectivité.

La date d'effet du licenciement est alors suspendue et une attestation de suspension du contrat du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'agent.

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de 3 mois, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

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

La CCP est informée des motifs empêchant le reclassement.

B) Le versement d'une indemnité de licenciement

Le calcul de cette indemnité dépend de la rémunération et de l'ancienneté de l'agent, conformément aux articles 45 à 49 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Les dispositions du décret du 15 février 1988 sont d'ordre public. Les collectivités ne peuvent donc pas fixer librement l'indemnité de licenciement des agents contractuels (*Conseil d'Etat 14 juin 2004, req. n° 250695*).

Sont exclus du bénéfice de cette indemnité, les agents licenciés pour motif disciplinaire ou licenciés au cours ou à l'expiration d'une période d'essai, les agents qui retrouvent immédiatement un emploi dans un service public, les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel ou en disponibilité ou qui ont atteint l'âge de la retraite.

L'indemnité de licenciement est égale, (sous réserve de plafonds) :

- pour chacune des douze premières années de services, à la moitié de la rémunération de base
- pour chacune des années suivantes, au tiers de la rémunération de base.

➤ Article 46 du décret n° 88-145

Les modalités de calcul de l'ancienneté de service sont les suivantes (art. 46 et 48 et, par renvoi, art. 28 décr. n° 88-145 du 15 fév. 1988,) :

- l'ancienneté 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

- en cas de contrats successifs sans interruption ou avec une interruption inférieure à deux mois et non 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

- seuls sont pris en compte les services 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

Cas particulier : si l'agent contractuel licencié était auparavant salarié d'une entité

économique dont l'activité a été reprise, dans le cadre d'un service public administratif, par une collectivité qui l'a alors engagé par un contrat d'agent contractuel de droit public, le décompte de l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de licenciement doit prendre en compte l'ancienneté acquise auprès de l'ancien employeur de droit privé (CE 27 juin 2012 n° 335481).

- Article 28, 46 et 48 du décret n° 88-145

Toute période d'exercice des fonctions à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail accompli.

- Article 48 du décret n° 88-145

Toute fraction de service égale ou supérieure à six mois est comptée pour un an ; toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas comptabilisée.

- Article 46 du décret n° 88-145

En cas de rupture avant son terme d'un engagement à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte pour le calcul de l'indemnité ne peut excéder le nombre de mois qui restaient à courir jusqu'au terme normal de l'engagement.

- Article 46 du décret n° 88-145

Les mêmes services ne peuvent être pris en compte s'ils ont déjà été décomptés dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.

- Article 48 du décret n° 88-145

La rémunération servant de base est la dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, perçue le mois civil précédant le licenciement ; en sont exclues : "les prestations familiales, le SFT, les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires".

- Article 45 du décret n° 88-145

Pour les agents à temps partiel, la rémunération de base prise en compte est celle afférant au temps plein ; cette disposition n'est pas applicable aux agents à temps non complet (question écrite n° 4778 du 19 déc. 2002).

A titre dérogatoire, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité est la dernière rémunération à plein traitement dans les cas suivants :

- lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie

- lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré

➤ Article 45 du décret n° 88-145

L'indemnité est à la charge de l'employeur qui a procédé au licenciement ; elle doit être versée en une seule fois

➤ Article 49 du décret n° 88-145

A NOTER : par dérogation, l'indemnité versée à l'agent sous contrat de projet faisant l'objet d'une rupture anticipée à l'initiative de l'employeur n'est pas calculée selon les modalités ci-dessus exposées ; son montant est égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat (article 46 décret n° 88-145).

C) Le versement d'allocations de retour à l'emploi

Tout agent qui est involontairement privé d'emploi peut percevoir des allocations à condition qu'il se trouve à la recherche d'un nouvel emploi et donc inscrit à Pôle Emploi. Tout licenciement, quel qu'en soit le motif, ouvre droit à de telles allocations. Elles sont versées par Pôle Emploi lorsque la collectivité y adhère ou par la collectivité elle-même lorsqu'elle est en auto-assurance.

L'autorité territoriale doit remplir l'attestation Pôle Emploi directement en ligne sur le site de Pôle Emploi et l'adresser à l'agent. Il est conseillé à la collectivité de conserver une copie de cette attestation.

A NOTER :

- **L'abandon de poste est une procédure à part entière qui se distingue du licenciement.** Ainsi, un agent en situation d'abandon de poste doit faire l'objet de la procédure d'abandon de poste, c'est-à-dire être mis en demeure de reprendre son poste puis radier des effectifs de la collectivité (cf modèles de courrier disponibles sur le site Internet du CDG). **Il ne s'agit pas d'un licenciement pour faute disciplinaire.**

- De même, la **rupture conventionnelle** en application du décret n° 2019-1593 et des articles 72 et 73 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 qui ne peut être demandée que pour les agents en CDI ne constitue pas un mode de licenciement.