

Fiche pratique

LE LICENCIEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Recrutés sur différents motifs (renfort saisonnier, vacance de poste, remplacement...), les agents contractuels de droit public ont un statut précaire. Leur contrat à durée déterminée peut arriver à échéance normale mais également être interrompu précocement. Ils sont alors licenciés.

La procédure de licenciement peut se faire pour des raisons déterminées et doit obéir à une procédure particulière.

Références juridiques :

- *Code général de la fonction publique*
- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale*
- *Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires*
- *Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale*

1. Les hypothèses de licenciement

1.1. Du fait de la collectivité

1.1.1. Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai

- Le licenciement au cours de la période d'essai doit être motivé. Il convient d'énoncer clairement les faits ayant amené l'autorité territoriale à mettre fin au contrat avant le terme de la période d'essai. Dans ce cas, il conviendra de respecter les droits de la défense. Ainsi, l'agent sera invité à consulter son dossier.
- Le licenciement au terme de la période d'essai n'a pas à être motivé, suivant l'absence de droit au renouvellement du contrat. Ainsi, l'agent ne sera pas invité à consulter son dossier.

Dans les deux cas, le licenciement intervient après entretien préalable. Lors de celui-ci, l'agent pourra se faire accompagner de la personne de son choix.

Aucun préavis ne pourra être exigé. L'agent pourra bénéficier éventuellement d'une indemnité compensatrice de congés annuels non pris.

Aucune indemnité de licenciement ne sera versée.

1.1.2. Le licenciement pour suppression d'emploi ou transformation du besoin

Quelle que soit la nature de l'emploi et la situation statutaire de l'agent qui l'occupe, toute suppression d'emploi doit être fondée sur l'intérêt du service (article 39-3 du décret 88-145 du 15 février 1988).

Elle peut ainsi avoir pour motif :

- Une restructuration du service,
- Une mesure d'économie,
- Un refus de l'agent de modifier une clause substantielle de son contrat (modification de la quotité de temps de travail, changement d'affectation).

Tout motif étranger à l'intérêt du service constituerait un détournement de pouvoir, ce qui rendrait illégale la suppression de l'emploi.

Avant toute suppression d'emploi, **l'avis du Comité Social Territorial** doit être recueilli, sur la base d'un rapport présenté par l'autorité territoriale. Par la suite, une délibération supprimant le poste est nécessaire. Celle-ci peut prévoir une date d'effet postérieure afin de permettre le respect de la procédure de licenciement et de faire coïncider la date d'effet du licenciement avec celle de la suppression de poste.

Les agents contractuels peuvent alors faire l'objet, à leur demande, d'une mesure de reclassement au préalable ([point 3](#)).

Le licenciement est notifié à l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire.

L'agent peut bénéficier d'une indemnité de licenciement ainsi que d'une indemnité compensatrice de congés annuels non pris.



En cas de transformation du besoin, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail.

Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent (art 39-4 du décret 88-145 du 15 février 88).

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.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée. Dans ce cas, il conviendra d'appliquer la procédure relative au licenciement pour suppression d'emploi.

1.1.3. Le licenciement suite à l'absence de réemploi

Un agent contractuel peut prétendre à des congés rémunérés (pour indisponibilité physique) et des congés non rémunérés (pour élever un enfant, pour suivre son conjoint, pour création d'entreprise ou congé de présence parentale, congé parental).

A l'issue de ces congés, l'agent est réemployé pour la durée du contrat restant à courir, s'il remplit toujours les conditions sur le même emploi ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente (art 33 du décret 88-145 du 15 février 1988).

Si au retour de l'agent, il n'existe aucune possibilité de réintégration sur un emploi similaire, l'agent contractuel sera licencié, au seul motif des raisons de service.

L'agent peut être invité à venir consulter son dossier. Il peut également se faire accompagner de la personne de son choix pour l'entretien préalable qui lui est obligatoire.



Une exception demeure concernant la réintégration après un congé parental. En effet, l'agent contractuel ayant bénéficié d'un congé parental est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lors de sa réintégration, lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille. Il doit présenter sa demande deux mois avant la date de sa réintégration.

A noter : après un congé non rémunéré pour indisponibilité physique, maternité, paternité et accueil d'un enfant, l'agent qui ne présente pas de demande de réemploi au moins 1 mois à l'avance est considéré comme démissionnaire (art 13 du décret 88-145 du 15 février 88).

Après un congé pour élever un enfant de moins de 8 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire lié par un PACS, à un ascendant, pour suivre son conjoint, pour création d'entreprise, pour convenances personnelles, l'agent qui ne présente pas une demande de réemploi au moins 3 mois avant le terme, est présumé renoncer à son emploi (art 18-1 du décret 88-145 du 15 février 1988). L'agent peut bénéficier d'une indemnité de licenciement ainsi que d'une indemnité compensatrice de congés annuels non pris.

1.1.4. Le licenciement pour recrutement d'un fonctionnaire

Par dérogation à l'article L.311-1 du code général de la fonction publique, des agents contractuels de droit publics peuvent être recrutés sur des emplois définis comme « permanents » dans les cas précisés aux articles L.332-8 et L.332-9.

Aussi, dans l'hypothèse où la collectivité recruterait un agent titulaire pour cet emploi, elle peut engager une procédure de licenciement à l'encontre de l'agent contractuel.

Néanmoins, cette procédure comporte l'obligation à la charge de la collectivité de proposer un reclassement à l'agent contractuel dans les conditions énumérées ci-dessus.

Cour Administrative d'Appel de Lyon, 19 juin 2012, 11LY03037 :

« Il résulte du principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés dont l'emploi est supprimé que les règles statutaires applicables dans ce cas aux agents publics, qu'il appartient à l'employeur de chercher à reclasser dans un autre emploi le salarié dont l'emploi est supprimé et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement ; que ce principe est applicable, en particulier, aux agents contractuels de droit public dès lors qu'ils occupent un emploi permanent. »

1.2. Du fait de l'agent

1.2.1. Le licenciement pour inaptitude physique

Ce licenciement ne peut être mis en œuvre que lorsque l'agent réunit les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés maladie,
- Être déclaré inapte de manière absolue et définitive à l'exercice de toutes fonctions,

Ou

- Avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés maladie,
- Être déclaré inapte de manière absolue et définitive à l'exercice de ses fonctions,
- N'avoir pas pu bénéficier d'un reclassement de la part de sa collectivité.

A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, l'inaptitude doit être constatée par un médecin expert agréé (art 13 du décret 88-145 du 15 février 88).



Le Centre de Gestion de la Vendée préconise un passage du dossier devant le Conseil Médical pour statuer sur le placement et/ou la prolongation du congé sans traitement et valider l'inaptitude de l'agent.

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

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. La CCP sera saisie pour avis préalable.

L'agent peut bénéficier d'une indemnité de licenciement ainsi que d'une indemnité compensatrice de congés annuels non pris.

Une inaptitude définitive à toutes fonctions dans la Fonction Publique Territoriale ne présume pas d'une inaptitude définitive à tout emploi dans le secteur privé. Ainsi, l'agent contractuel licencié pourra prétendre potentiellement aux indemnités chômage.

Conseil d'État du 19 mai 2017, n°397577

« Il résulte d'un principe général du droit que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer son licenciement, de chercher à le reclasser en lui proposant un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut, tout autre emploi si l'intéressé l'accepte. »

1.2.2. Le licenciement pour motif disciplinaire

« Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal » (art 36 du décret 88-145 du 15 février 88).

Il s'agit de la 4^{ème} sanction prévue par l'article 36-1 du décret n°88-145 à l'encontre des agents contractuels. 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).

La Commission Consultative Paritaire, siégeant en formation disciplinaire, sera consultée préalablement au licenciement.

Aucune indemnité, que ce soit l'indemnité de licenciement ou l'indemnité de congés annuels non pris, ne sera versée. L'agent sera licencié sans préavis.

1.2.3. Le licenciement pour insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle est l'incapacité pour un agent d'assumer les missions qui lui sont confiées conformément à son cadre d'emplois. La qualification d'insuffisance professionnelle s'avère difficile à établir et relève d'une appréciation relativement subjective. Aucune disposition législative ou réglementaire ne la définit. Les contours de cette notion n'ont été déterminés que par la jurisprudence. Elle est constatée au regard des fonctions pour lesquelles l'agent a été engagé, conformément à sa fiche de poste.

L'insuffisance professionnelle ne peut être fondée sur l'inaptitude physique ou l'état de santé de l'agent et se distingue de la faute disciplinaire en ce qu'elle n'induit pas de faute caractérisée.

Arrêt du Conseil d'État du 25 février 1972, n°80674

« L'insuffisance professionnelle ne peut être fondée sur l'inaptitude physique ou l'état de santé de l'agent. »

Elle peut se caractériser de plusieurs manières, tel qu'un manque de rigueur, d'organisation et d'initiative dans l'exécution du travail, l'inaptitude à exercer ses tâches professionnelles, l'incapacité de communiquer, de « s'intégrer » de la part de l'agent visé. Ainsi, l'établissement d'une insuffisance professionnelle ne peut donner lieu à une sanction mais uniquement à un licenciement.

Arrêt du Conseil d'État du 17 mars 2004, n° 205436

« Elle se distingue de la faute disciplinaire en ce qu'elle n'induit pas de faute caractérisée. Sont de nature à justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle, lorsque leur matérialité est établie, les faits révélant, de la part d'un fonctionnaire, un manque de diligence et de rigueur dans l'exécution de son travail, une inaptitude à exercer ses tâches professionnelles, un absentéisme important et des difficultés relationnelles dans les équipes au sein desquelles cet agent a été affecté. »

Le licenciement doit être précédé d'observations. En effet, il appartient à l'autorité territoriale d'en apporter la preuve matérielle (notes, rapports, compte-rendu d'activité...). Ainsi, il semble difficile d'établir un licenciement pour insuffisance professionnelle à l'égard d'un agent qui aurait eu au préalable des bonnes évaluations, des renouvellements de contrat ainsi que des responsabilités accrues.

L'agent peut bénéficier d'une indemnité de licenciement ainsi que d'une indemnité compensatrice de congés annuels non pris.

1.2.4. La perte des conditions de recrutement

Avant le recrutement d'un agent contractuel, la collectivité procède à la vérification des conditions suivantes :

- La nationalité française ou pour l'agent de nationalité étrangère, la régularité vis-à-vis des lois régissant l'immigration,
- La détention des droits civiques,
- La non-incompatibilité des mentions figurant au casier judiciaire avec les fonctions exercées,
- La position régulière au regard du service national.

En cas de non-renouvellement d'un titre de séjours, de déchéances des droits civiques ou d'interdiction d'exercer un emploi public, survenues postérieurement à la conclusion du contrat, le contrat de l'agent prend fin de plein droit (art 39-1 du décret 88-145 du 15 février 88).

L'agent ne peut prétendre à aucun préavis, aucune indemnité de licenciement. Il est informé par courrier envoyé en recommandé avec accusé de réception.

L'agent peut néanmoins solliciter son réemploi, auprès de son précédent employeur, s'il bénéficie 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.



L'étude de la non-incompatibilité des mentions figurant au casier judiciaire avec les fonctions occupées est un préalable au recrutement. Si le recrutement est déjà effectué lors de la réception de l'extrait du casier judiciaire, alors cela signifie que les mentions figurant au casier judiciaire sont considérées comme étant compatibles avec les fonctions exercées.

2. La procédure de licenciement

2.1. L'entretien préalable

L'autorité territoriale a l'obligation de convoquer l'agent à un entretien préalable, afin de lui présenter les motifs de son licenciement, et le cas échéant, les modalités de son éventuel reclassement. L'agent peut, à cette occasion, être accompagné par la personne de son choix et faire part de ses observations sur sa situation.

La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée avec Accusé Réception ou par une remise en main propre contre décharge.

Le courrier comporte obligatoirement :

- L'information de la mesure de licenciement envisagée ainsi que la nature des griefs, le cas échéant,
- Les renseignements concernant la tenue de l'entretien (lieu, date et horaires),
- La possibilité de présenter des observations et de se faire assister par la personne de son choix (dans tous les cas de licenciement),
- L'information sur le droit de consulter son dossier, le cas échéant.

EXCEPTION : l'agent ne sera pas invité à consulter son dossier en cas de licenciement au terme de la période d'essai ou de licenciement suite à l'absence de réemploi.

L'entretien préalable au licenciement ne pourra avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre de convocation.

2.2. La consultation de la Commission Consultative Paritaire (CCP)

Corollaire de la CAP compétente à l'égard des fonctionnaires territoriaux, la Commission Consultative Paritaire (CCP), créée par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et le décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale, est compétente en matière de licenciement des agents contractuels.

La CCP devra être saisie après l'entretien et préalablement à la notification de la décision de licenciement d'un agent, à l'exception du licenciement pendant ou au terme de la période d'essai.



En cas de licenciement d'un agent siégeant au sein d'un organisme consultatif ou ayant exercé un mandat syndical, la CCP devra être saisie avant l'entretien préalable

Lorsque l'autorité territoriale est tenue de reclasser l'agent, la CCP doit connaître les motifs qui empêchent le reclassement le cas échéant.

2.3. La notification du licenciement

La lettre de notification du licenciement doit être envoyée au minimum 2 jours ouvrables, hors dimanche et jours fériés, après l'entretien préalable.

Elle peut être envoyée en recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Elle doit préciser les motifs de licenciement, la date du licenciement (compte-tenu des congés annuels restants et du préavis), ainsi que les délais et voies de recours (2 mois à compter de la notification de la décision à l'agent devant le tribunal administratif).

Le cas échéant, elle doit également inciter l'agent à demander un reclassement (cf. point C). Si l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement, il est licencié au terme du préavis.

Ce courrier doit être transmis au contrôle de légalité.

Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Versailles n°06VE00074 du 28 janvier 2008 - Pica c/Commune de Gif-sur-Yvette

« La notification de licenciement d'un agent contractuel doit préciser les motifs du licenciement et sa date d'effet en tenant compte de la période de préavis et des droits à congés annuels. »

2.4. Le préavis

L'agent contractuel licencié a droit à un préavis de :

- 8 jours si l'ancienneté de services est < à 6 mois ;
- 1 mois si l'ancienneté de services est ≥ 6 mois et < 2 ans ;
- 2 mois si l'ancienneté de services est ≥ 2 ans.

Ces durées sont doublées pour les personnels 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.

Pour le calcul du préavis, il convient de tenir compte de l'ensemble des contrats sauf s'il y a eu une interruption de plus de 4 mois ou si l'interruption est due à une démission. La période du préavis ouvre elle-même des droits à congés annuels.

Le point de départ du préavis est celui de la date de présentation de la lettre de notification.



Aucun préavis n'est à prévoir pour les licenciements en cours ou à l'expiration de la période d'essai ainsi que pour les licenciements pour motif disciplinaire.

3. L'obligation de reclassement

Le licenciement pour suppression de poste, transformation du besoin, inaptitude physique et recrutement d'un fonctionnaire titulaire est obligatoirement précédé de l'étude des possibilités de reclassement (article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 88). Ce préalable est obligatoire mais il ne s'agit que d'une obligation de moyen, et non de résultat.

Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour l'un des motifs exposé ci-dessus, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable. Lors de cet entretien, elle expose la procédure de reclassement.

A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire, la collectivité notifie sa décision à l'agent. Cette notification précise les motifs du licenciement, sa date et invite l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis. En cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué, l'agent est licencié au terme du préavis.

Lorsque le reclassement est possible, il est proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure

Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement mais que celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis, l'agent est placé en congé sans traitement pour une durée maximale de trois mois, dans l'attente d'un reclassement.

Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. 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 trois mois, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement, en cas de refus de l'emploi proposé par l'autorité territoriale ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.

L'autorité territoriale porte à la connaissance de la CCP, les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent.

4. L'indemnité de licenciement

En vertu de l'article 43 du décret 88-145, une indemnité de licenciement est versée aux agents contractuels.



Aucune indemnité de licenciement ne peut être versée pour les licenciements en cours ou à l'expiration de la période d'essai, ainsi que pour les licenciements pour motif disciplinaire.

De plus, l'indemnité de licenciement n'est pas due aux agents lorsque ceux-ci :

- Sont fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel, en disponibilité ou hors cadre,
- Retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques mentionnées à l'article L.2 du code général de la fonction publique ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire,
- Ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mentionnée à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifient de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale,
- Sont démissionnaires de leurs fonctions,
- Sont reclassés (conformément aux articles 13 et 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 88),
- Acceptent une modification de leur contrat (article 39-4 du décret 88-145 du 15 février 88).

4.1. La rémunération servant de base au calcul

Il s'agit de 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.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération définie à l'alinéa précédent qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

4.2. Le calcul de l'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est égale à la **moitié de la rémunération de base** pour chacune des **douze premières années de services, au tiers** de la même rémunération **pour chacune des années suivantes**, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base.

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.

EXCEPTIONS :

- Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle,
- En cas de rupture avant le terme d'un CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre des mois qui restaient à courir jusqu'au terme normal de l'engagement,
- Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale mais qui ne justifient 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.

4.3. Le décompte de l'ancienneté prise en compte

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.

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.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

L'indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public qui a prononcé le licenciement. Elle est versée en une seule fois.



L'indemnité de licenciement versée par un employeur public à un agent contractuel de droit public engagé pour une durée déterminée est intégralement assujettie à l'impôt sur le revenu, aux cotisations sociales, à la CSG, à la CRDS (Cour de cassation, 2^{ème} chambre civile, n° 17-11.442, 25 janvier 2018).



Le conseil constitutionnel, par sa décision n° 2022-1033 QPC du 27 janvier 2023 confirme que les indemnités perçues par les agents publics à l'occasion d'un licenciement ne bénéficient d'aucune exonération d'impôt sur le revenu.

Seules les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle perçues par les fonctionnaires et les agents publics recrutés par contrat à durée indéterminée, bénéficient d'une exonération partielle.

5. Les mesures de protection à l'égard de certains agents

5.1. L'état de grossesse

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, ainsi que pendant une période de dix semaines suivant l'expiration de ces congés (art 41 du décret 88-145 du 15 février 1988).

Par suite, l'autorité territoriale ne peut également pas débiter les mesures préalables au licenciement dans ces circonstances. Il s'agit là d'une période de protection à l'égard de ces agents.

Ainsi, l'agent qui se trouve en état de grossesse doit, dans les quinze jours de la notification de la décision de licenciement qui lui aurait été faite, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical attestant son état. L'agent qui a présenté une demande en vue d'une adoption auprès des autorités compétentes doit, dans les mêmes conditions, justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption.

La présentation dans les délais des justifications prévues ci-dessus fait obligation à l'autorité territoriale d'annuler le licenciement intervenu.

Cependant, la protection n'est pas applicable en cas de licenciement pour motif disciplinaire, si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption et si le contrat à durée déterminée arrive à son terme.

L'interdiction de licencier un agent en état de grossesse ne s'applique donc pas à un non-renouvellement de contrat de travail, à l'expiration de celui-ci

Arrêt du Conseil d'Etat, 10 mai 1985, n°5092

Un agent public recruté à titre temporaire, dont le contrat n'a pas été renouvelé, ne peut prétendre au bénéfice du principe général dont s'inspire l'article L. 122-25-2 du code du travail et qui s'oppose au licenciement d'une salariée en état de grossesse.

5.2. La maladie

L'absence de droit au renouvellement du contrat est également valable si l'agent est en congé de maladie à la date de fin de contrat initialement prévue.

En outre, un préavis ne peut être réputé accompli pendant un arrêt maladie.

Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Versailles, 13/02/2014, 13VE00492

« Si aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit de prononcer le licenciement d'un agent public du seul fait qu'il est en congé de maladie, le préavis de licenciement ne peut néanmoins être tenu pour accompli pendant un tel congé »

6. Les conséquences du licenciement

L'autorité territoriale doit remettre à l'agent licencié :

- ➔ Un certificat de travail qui précise la date de recrutement de l'agent et la date de fin de contrat, les fonctions occupées, la catégorie hiérarchique, et le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif,
- ➔ Une attestation pôle emploi dûment complétée par l'ancien employeur, le cas échéant,
- ➔ Un reçu pour solde de tous comptes.

Ce document atteste que l'agent reconnaît avoir reçu de la part de son ancien employeur la somme de x €, correspondant au paiement du salaire et des indemnités dus au titre de l'exécution et de la fin du contrat de travail le cas échéant (exemple : indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de licenciement, rappels de traitement, etc.).



Même en cas de dispense de préavis, l'agent licencié perçoit son traitement mensuel normalement sur toute la durée du préavis.

Le dernier mois, il percevra, en plus, suivant le motif du licenciement, l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris le cas échéant.



Quel que soit le motif du licenciement (y compris pour motif disciplinaire), les agents licenciés se trouvent en situation de perte involontaire d'emploi et bénéficient à ce titre d'Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) si les conditions requises pour en bénéficier sont remplies : inscription de l'agent à Pôle Emploi, durée d'affiliation suffisante...

En cas de licenciement d'un agent contractuel, le versement de l'ARE est assuré par la collectivité. Toutefois, si la collectivité adhère au régime de l'Assurance Chômage, le versement de l'allocation reviendra à pôle emploi.

	Le licenciement en cours de la période d'essai	Le licenciement au terme de la période d'essai	Le licenciement pour suppression d'emploi ¹ ou transformation du besoin	Le licenciement suite à l'absence de réemploi à l'issue du congé	Le licenciement pour recrutement d'un fonctionnaire	Le licenciement pour inaptitude physique ²	Le licenciement pour motif disciplinaire ³	Le licenciement pour insuffisance professionnelle ⁴	La perte des conditions de recrutement
Lettre d'information préalable et de convocation	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Motivation / Consultation du dossier individuel	X	NON	NON	NON	X	X	X	X	X
Entretien préalable	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Préavis	NON	NON	X	X	X ⁵	NON	NON	X	NON
Avis CCP ⁶	NON	NON	X	X	X	X	X	X	X
Notification du licenciement	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Obligation de reclassement	NON	NON	X	NON ⁷	X	X	NON	NON	NON
Indemnité de licenciement	NON	NON	X	X	X	X	NON	X ⁸	NON
Indemnité compensatrice de congés annuels non pris	LE CAS ECHEANT	LE CAS ECHEANT	LE CAS ECHEANT	LE CAS ECHEANT	LE CAS ECHEANT	LE CAS ECHEANT	NON	LE CAS ECHEANT	LE CAS ECHEANT
Etablissement d'un certificat de travail	X	X	X	X	X	X	X	X	X

¹ Au préalable, la collectivité doit recueillir l'avis du CT sur la suppression du poste et prendre la délibération correspondante.

² Avant de débiter cette procédure, la collectivité doit vérifier que l'agent ait épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire, d'une part, et d'autre part, recueillir l'avis du médecin expert agréé sur l'inaptitude absolue et définitive de l'agent aux fonctions ou à toutes fonctions.

³ La collectivité doit débiter cette procédure par l'élaboration d'un dossier disciplinaire (voir fiche pratique « le régime disciplinaire des fonctionnaires »)

⁴ La collectivité doit établir un rapport circonstancié constatant l'insuffisance professionnelle.

⁵ Uniquement pour un licenciement à la suite d'un congé sans traitement d'une durée inférieure à un mois.

⁶ Dans la plupart des procédures, la saisine de la CCP se fait après l'entretien préalable. Pour les exceptions, voir article 42-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

⁷ L'agent contractuel ayant bénéficié d'un congé parental est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son ancien emploi.

⁸ L'indemnité est dans ce cas réduite de moitié.