

12. LA FIN ANTICIPÉE DU CONTRAT À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

A noter :

A compter du 1^{er} janvier 2020, la rupture conventionnelle pourra être envisagée avec les agents contractuels recrutés en CDI ; les agents en CDD sont exclus du dispositif.

(Pour plus d'information, une fiche thématique relative à la rupture conventionnelle est à votre disposition sur le site du Centre de gestion).

I - Le licenciement en cours de contrat à l'initiative de l'employeur

La rupture anticipée d'un contrat de projet lorsqu'elle est motivée par l'impossibilité de réaliser le projet ou son achèvement avant le terme du contrat, ne semble pas s'apparenter à un licenciement (sous réserve de précisions ultérieures). Ce point sera donc abordé en II.

Lorsque la rupture anticipée répond à un autre motif, les dispositions de la présente partie sont applicables.

1. LES MOTIFS DE LICENCIEMENT

Désormais le décret n°88-145 énumère les motifs permettant à l'autorité territoriale de mettre fin aux fonctions de l'agent contractuel en cours de contrat, à savoir :

- ➔ Licenciement au cours ou à l'expiration de la période d'essai (art.4 du décret n°88-145)
- ➔ Licenciement pour inaptitude physique (art. 13 du décret n°88-145- *procédure spécifique non développée – se rapprocher du service juridique du CdG*)
- ➔ Licenciement pour motifs disciplinaires (art. 36-1 du décret n°88-145) - *procédure spécifique développée sur la fiche sur la régime disciplinaire*).
- ➔ Licenciement pour insuffisance professionnelle (art. 39-2 du décret n°88-145 - *procédure spécifique non développée – se rapprocher du service juridique du CdG*)
- ➔ Licenciement pour suppression ou modification d'emploi (art. 39-3 du décret n°88-145)

A noter :

La perte de confiance en matière de licenciement ne peut être utilement invoqué pour licencier un agent autre qu'un agent occupant un emploi fonctionnel au sens de la loi, DGS et DGA, DGST (CAA de Nancy « M. A », du 7 mai 2015, n° 14NC00294). Elle ne peut pas non plus être invoqué à l'encontre d'une personne irrégulièrement nommé sur un emploi fonctionnel (CAA de Bordeaux, du 22 février 2018 n° 17BX02310).

La rupture du contrat de travail d'un agent contractuel à l'initiative de l'employeur en raison du congé de maladie de l'intéressé, n'est pas un motif au nombre de ceux pouvant légalement justifier son licenciement (CAA Marseille du 24/02/2012 n°10MA02010).

A noter :

Art.1-4 du décret n°88-145 du 15/02/88 modifié à compter du 16.08.22: Les actes de gestion pris à l'égard d'un agent contractuel de droit public bénéficiant des garanties mentionnées à l'article L. 111-1 et aux chapitres Ier et III du titre III du livre Ier du code général de la fonction publique qui, en application de l'article L. 9 du même code, ne peuvent comporter aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, sont ceux relatifs au recrutement, à l'affectation, à la détermination ou la réévaluation de la rémunération, à la promotion, à la formation, à l'évaluation, à la discipline, à la mobilité, à la portabilité du contrat, au reclassement, au licenciement et au non-renouvellement du contrat de cet agent.

a. Précisions sur le licenciement pour insuffisance professionnelle

L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle.

La collectivité ne peut constater l'insuffisance professionnelle qu'au regard des fonctions pour lesquelles il a été engagé. **Elle se caractérise ainsi par l'incapacité de l'agent à assurer les missions qui lui sont confiées.** Elle se caractérise aussi par le comportement général de l'agent vis-à-vis sa hiérarchie, ses collègues des administrés, dans l'organisation de son travail, sans nécessairement de faute.

Il appartient à la collectivité d'établir la réalité des faits reprochés.

Il est rappelé à ce titre que l'article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 impose la définition du poste occupé dans l'acte d'engagement. **Il ne peut donc y avoir une insuffisance professionnelle pour des missions non prévues dans le contrat de travail.**

L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. **Désormais, le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.**

A noter :

En l'absence de renvoi à l'article 39-2 du décret n° 88-145 par le décret de 1992 applicable au contrat « travailleur handicapé » fondé sur l'article L. 352-4 du CGFP, le juge en a conclu que le licenciement pour insuffisance professionnelle ne pouvait être mis en œuvre pour ces contrats.

b. Les cas de licenciements suite à suppression ou modification de l'emploi (art.39-3 du décret n°88-145)

Le licenciement d'un agent contractuel recruté **sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3** de la loi du 26 janvier 1984 peut également être justifié par l'un des motifs suivants :

- 1. La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent,**
- 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,**
- 3. Le recrutement d'un fonctionnaire sur un emploi permanent,**

4. Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat.

En effet, en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent conclus sur l'article L 332-8 du CGFP, 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**.

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'1 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'1 mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

Une fois ce refus constaté, l'autorité territoriale peut engager la procédure de licenciement ci-dessous.

- 5. L'impossibilité de réemploi de l'agent dans les conditions de l'article 33 du décret 88-145, à l'issue d'un congé sans rémunération,**

Les agents contractuels recrutés sur un contrat de projet au titre de l'article L 332-24 du CGFP (ex art 3 II de la loi n°84-53) peuvent également être licenciés en cours de contrat sur le fondement des alinéas 2°, 4° et 5 I susvisés.

c. Précision sur le licenciement, la grossesse et la maternité (art. 13 IV et 41 du décret n°88-145)

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve :

- en état de grossesse médicalement constatée
- en congé de maternité, de naissance de paternité ou d'adoption
- dans les 10 semaines suivant l'expiration du congé maternité, naissance, paternité ou d'adoption

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat dans les conditions prévues aux articles R. 1225-2, L. 1225-4, L. 1225-5, L. 1225-6, R. 1225-10 et L. 1225-39 du code du travail (ex : s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ou l'adoption....).

Il a été jugé qu'il n'existait aucune interdiction de licencier un agent en état de grossesse sauf s'il s'avère que la décision est motivée par la grossesse elle-même (CAA Marseille 27 juin 2000 n°97MA05494). Cette jurisprudence semble s'inscrire dans la lignée des dispositions du code du travail.

d. Précision sur le licenciement en cours de période d'essai

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 conformément au troisième alinéa de l'article 42.

Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent, elle **convoque par écrit** l'intéressé à **un entretien préalable** et informe **l'agent de son droit à consulter son dossier individuel**, à formuler ses observations et à être assisté par la personne de son choix durant l'entretien.

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique **l'objet de la convocation**.

Eu égard à la rédaction de l'article 4 du décret n°88-145, on peut s'interroger sur l'application des dispositions de l'article 42 du même décret qui précise les conditions de déroulement de l'entretien préalable au licenciement, et impose de respecter un délai minimum de **5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée** ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Dans un arrêt récent, il a été jugé dans une affaire concernant le licenciement d'un fonctionnaire de l'Etat en cours de période d'essai que les dispositions prévoyant un délai minimum de 5 jours entre la convocation à l'entretien préalable et l'entretien préalable n'est pas applicable dans ce cas (*CAA Paris du 06/10/2020 n°19PA01879*). Cet arrêt est transposable dans la fonction publique territoriale dans la mesure où les dispositions réglementaires sont identiques.

Cependant, nous noterons que le Conseil d'Etat n'a pas encore tranché cette question.

Si la collectivité n'entend pas appliquer le délai minimum de 5 jours, il sera souhaitable afin de garantir les droits de la défense de laisser un délai raisonnable pour permettre à l'agent de consulter son dossier. Dans l'arrêt susvisé, le juge a estimé que le délai d'un jour était suffisant.

Dans l'attente de précision réglementaire ou jurisprudentielle, si la collectivité souhaite limiter les contentieux, il est conseillé de respecter le délai minimum de 5 jours.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Lorsque la décision est prise en considération de la personne, la collectivité doit informer l'agent de son droit à la communication de son dossier et à l'assistance de défenseurs de son choix.

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

Aucun préavis n'est requis lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient

- ➔ au cours d'une période d'essai
- ➔ à l'expiration d'une période d'essai.

Après l'entretien, l'autorité territoriale peut prendre l'arrêté de licenciement.

L'autorité territoriale doit transmettre l'arrêté de licenciement au contrôle de légalité.

L'autorité territoriale doit ensuite notifier à l'agent sa décision de licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La décision de licenciement **au cours d'une période d'essai** doit être formellement motivé (art.4 du décret n°88-145 ; CE du 17 /06/1988 n° 3067 /CAA Paris du 21/05/2002 n° 98PA01050). En revanche il a été jugé que la décision de licenciement **au terme de la période d'essai** prévue au contrat n'a pas à être formellement motivé (*CAA Marseille du 27/06/ 2000 n°97MAO5494/ CAA Paris du 30/03/ 2006 n°03PA04605*).

En revanche, sur le fond, il faut que la décision de licenciement soit motivée par un intérêt du service, la manière de servir de l'agent ou son insuffisance professionnelle.

A noter :

Art.1-4 du décret n°88-145 du 15/02/88 modifié à compter du 16.08.22: Les actes de gestion pris à l'égard d'un agent contractuel de droit public bénéficiant des garanties mentionnées à l'article L. 111-1 et aux chapitres Ier et III du titre III du livre Ier du code général de la fonction publique qui, en application de l'article L. 9 du même code, ne peuvent comporter aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, sont ceux relatifs au recrutement, à l'affectation, à la détermination ou la réévaluation de la rémunération, à la promotion, à la formation, à l'évaluation, à la discipline, à la mobilité, à la portabilité du contrat, au reclassement, au licenciement et au non-renouvellement du contrat de cet agent.

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai **ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement.**

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent :

- **un certificat de travail** qui contient exclusivement les mentions suivantes :
 - La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat,
 - Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées,
 - Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.
- **une attestation France Travail dument complétée par la collectivité sur le site**
- **le solde de tout compte** (= rémunération due jusqu'à la date de licenciement et le cas échéant indemnisation des congés annuels non pris)

2. LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT (HORS DISCIPLINE ET INAPTITUDE PHYSIQUE)

A noter :

Aucune disposition n'instaure de régime de protection pour les agents contractuels en maladie, ou en retour de congé de maladie (à l'inverse de la maternité par exemple). Dès lors, l'autorité territoriale est en droit de licencier un agent contractuel en maladie ou à l'issue d'un congé de maladie, à la condition que le motif du licenciement ne soit pas lié au congé de maladie (sauf si l'inaptitude physique est reconnue), mais soit un motif prévu à l'article 39-3 du décret du 15 février 1988 (CAA de Bordeaux du 13 avril 2010, n° 09BX01266).

a. La durée du préavis préalable au licenciement (Article 40 du décret n°88-145)

L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

Ancienneté	Préavis (délai minimum)
Moins de 6 mois de services	8 jours
Entre 6 mois et 2 ans de services	1 mois
À partir de 2 ans de services	2 mois

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.

Pour la détermination de la durée du préavis, **l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.**

Elle est calculée compte tenu **de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.**

A noter :

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 indique que la période de l'état d'urgence allant du 23 mars 2020 au 10 juillet 2020 n'est pas prise en compte pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats. Par conséquent, l'interruption en 2020 peut être supérieure à 4 mois.

Lorsque les agents sont recrutés en application de l'article L. 1224-3 du code du travail susmentionnée (reprise du personnel privé par une personne publique), les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux mentionnés à l'article 28 du décret n°88-145. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Pour fixer la date du licenciement, l'autorité territoriale **doit tenir compte des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.**

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement **fixe le point de départ du préavis.**

Le préavis ne s'applique pas :

- ⇒ Aux cas de licenciements à l'expiration d'une période d'essai
- ⇒ Aux cas de licenciements à celui prononcé pour motifs disciplinaires.

La période du préavis ouvre elle-même des droits à congés annuels.

A noter :

Le texte ne précise pas s'il faut prendre les services effectués dans le cadre d'un CAE, CUI pour l'appréciation de l'ancienneté pour les différents droits, une réponse ministérielle avait indiqué qu'il ne faut tenir compte que des services accomplis en qualité d'agent contractuel de droit public et non ceux effectués dans le cadre d'un CAE (QE. Sénat n° 27300 JO Sénat du 24/08/2000 et Réponse JO Sénat du 22/11/2000 p.3786).

Cependant, un arrêt du Conseil d'Etat du 1^{er} octobre 2014 n° 363482, le juge a considéré que ce n'est pas la nature du contrat mais celle de l'employeur qui compte pour apprécier les « services publics » à prendre en compte pour apprécier l'ancienneté d'un agent pour une promotion interne lorsque le texte ne fait référence qu'à la notion de « services effectifs » sans autre précision. Dans ce cas, le juge prend en compte les services accomplis sous statut de droit privé. Pour limiter tout risque contentieux, il est souhaitable d'adopter une interprétation large et donc de prendre en compte cette ancienneté.

b. La procédure de licenciement (hors discipline et inaptitude physique) (Article 39-5 et 40 du décret n°88-145)

❖ **L'obligation de rechercher un reclassement en cas de licenciement**

Le licenciement contractuel recruté sur un emploi permanent fondé sur l'article 3-3 de la loi du 26/01/1984 ou sur un contrat de projet au titre de l'article 3 II, pour un motif visé aux alinéas 1°, 2°, 3° et 4° à l'article 39-3 du décret, à savoir :

- ➔ Disparition du besoin (motif non invocable pour un contrat de projet =) rupture anticipée),
- ➔ Transformation du besoin,
- ➔ Recrutement d'un fonctionnaire (motif non invocable pour un contrat de projet)
- ➔ Refus de l'agent d'une modification substantielle du contrat,

Ces licenciements ne peuvent être prononcés **que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi.**

NB : Ne sont pas visés ici les licenciements suite à une impossibilité de emploi de l'agent suite à un congé sans rémunération ou rupture anticipée du contrat de projet en cas de suppression du projet ou achèvement avant la date prévue du projet.

Ce reclassement concerne les agents recrutés par CDI ou par CDD **lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée.**

Ne sont pas concernés par cette obligation de reclassement les contrats sur emplois non permanents (art.3 I), et les contrats sur emploi permanent fondés sur l'article 3-1 (remplacement temporaire agent indisponible), 3-2 (vacance d'emploi), 47 (emplois fonctionnels) et 110 (collaborateur de cabinet) de la loi n°53-84. Ces derniers doivent donc être licenciés à l'issue de leurs droits à congés maladie ou sans traitement.

Cependant, il est conseillé d'envisager un reclassement pour tous les emplois permanents au regard de la jurisprudence existante sur le sujet avant la réforme (CE 10/10/.2014 n°365052).

L'emploi de reclassement est alors **proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.**

L'autorité territoriale doit **informer l'agent de la possibilité de reclassement et l'inviter à présenter sa demande écrite** de reclassement en lui rappelant les délais à respecter.

L'offre de reclassement doit être proposée à l'agent **par écrit et doit préciser le descriptif du poste proposé** (détail des missions + indication de la catégorie hiérarchique, grade, durée hebdomadaire, rémunération...).

Il s'effectue **sur un emploi :**

- **Créé, vacant et pouvant accueillir un agent contractuel** : il faut vérifier que la délibération créant le poste permet le recrutement d'un contractuel, et effectuer un DVE avant la conclusion de l'avenant si l'agent accepte l'emploi de reclassement
- **Relevant de la même catégorie hiérarchique** (et pas nécessairement sur le même grade) ou **à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure,**
- **Compatible avec ses compétences professionnelles,**
- **Relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent** (contrairement aux fonctionnaires, le reclassement est limité à la recherche de postes au sein de la collectivité employeur)
- **Obligation de conserver la nature du contrat (CDI ou CDD)** : impossibilité de proposer un CDD à un agent en CDI reclassé (CE n° 387373 du 13 juin 2016)

A noter :

Dans le cadre du reclassement, l'employeur doit proposer tous emplois vacants, y compris ceux ayant une rémunération inférieure, avant de pouvoir licencier l'agent en cas de refus du poste proposé (CAA de Marseille du 4 juillet 2017, n° 16MA04743).

❖ **La procédure de licenciement**

➤ Un entretien préalable obligatoire et information des droits de l'agent

Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent, elle **convoque par écrit** l'intéressé à **un entretien préalable et** informe **l'agent de son droit à consulter son dossier individuel, à formuler ses observations et à être assisté par la personne de son choix** durant l'entretien.

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique **l'objet de la convocation**.

L'entretien préalable 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.

A noter :

Pour fixer la date de l'entretien, il convient de tenir compte des délais postaux et délais de garde (soit 15 jours). Par conséquent, il est souhaitable de fixer la date de l'entretien au moins 3 semaines après l'envoi de la lettre, ou pour raccourcir ce délai préférer la remise en main propre.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

A noter :

Le texte ne prévoit pas la possibilité de se faire représenter.

Le fait pour l'administration d'avancer l'horaire de l'entretien prive l'agent de la faculté de se faire assister et entache ainsi d'irrégularité la procédure de licenciement (CE 28.12.2018 n°413100).

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement, et l'informe du délai.

Cet entretien doit être mené par l'autorité territoriale, ou toute personne dûment habilitée par elle.

Il est fortement recommandé d'établir **un compte rendu d'entretien** signé de l'autorité territoriale et de la notifier à l'agent.

Cet entretien aura en général lieu avant la saisine de la CCP compétente, **sauf pour les agents « protégés » pour lesquels l'avis de la CCP doit être rendu avant l'entretien préalable.**

Il a été jugé que la procédure de licenciement disciplinaire d'un agent contractuel peut se poursuivre sans que l'agent ne soit présent à l'entretien préalable si l'agent ne démontre pas qu'il était dans l'impossibilité matérielle de se présenter à l'entretien. Le juge a ainsi considéré que « le fait de se borner à invoquer des raisons personnelles, sans démontrer l'impossibilité matérielle d'assister à l'entretien n'empêche pas la poursuite de la procédure » (CAA Bordeaux du 08 mars 2018 n°16BX00523).

La question se pose de savoir la position à adopter si l'agent fournit un arrêt maladie ou qu'il est placé en arrêt maladie. Sur ce point, nous regrettons l'absence de position du Conseil d'Etat sur cette question. Seules quelques cours d'administratives se sont prononcées. Elles ont jugé que **le simple fait pour l'agent d'être en arrêt maladie le jour de l'entretien ne contraint pas l'administration à réaliser une nouvelle convocation, dès lors qu'elle ne constate pas que l'agent est dans l'impossibilité de se présenter à l'entretien. Ainsi, la procédure ne peut se poursuivre uniquement si l'administration ne constate pas l'incapacité de l'agent à assister à l'entretien.**

A contrario si l'agent devait justifier de cette incapacité, l'administration devrait reconvoquer l'agent à un nouvel entretien pour pouvoir finaliser la procédure jusqu'il soit en mesure d'assister à son entretien (CAA Bordeaux du 6 mai 2014 n°12BX03238, CAA Bordeaux du 08 mars 2018 n°16BX00523 ; CAA Nancy du 10 mai 2016 n° 15NC00531).

Par conséquent, **sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, il semble possible d'admettre que la procédure de licenciement d'un agent placé en arrêt maladie puisse poursuivre, sans nouvelle convocation à l'entretien préalable, si et seulement l'administration ne constate pas que l'agent est dans l'impossibilité de se rendre à cet entretien (ex : hospitalisation, entretien en dehors des heures de sorties autorisés, ...).**

L'impossibilité d'assister à l'entretien pourrait être un certificat du médecin lui interdisant expressément de sortir de chez lui, ou bien le fait que l'entretien n'a pas lieu sur des horaires de sorties autorisées par l'arrêt de travail lorsqu'elles s'appliquent (pour les agents IRCANTEC relevant du régime de la sécurité sociale dont l'arrêt de travail limite les sorties), ou s'il produit un certificat d'hospitalisation.

La situation sera donc à adapter à la situation de chaque agent. Par exemple, à la lecture des jurisprudences susvisées, la procédure semble pouvoir se poursuivre quand un agent placé en arrêt de travail avec des horaires de sorties limitées, et que l'entretien est fixé durant les heures de sorties. Si le premier entretien auquel l'agent ne s'est pas présenté devait alors être fixé pendant des heures où les sorties ne sont pas autorisées, il conviendra de convoquer l'agent à un nouvel entretien en fixant son heure sur les heures de sorties autorisées en tenant compte du temps de trajet.

Si l'agent est en arrêt maladie, il nous semble aussi possible, pour faciliter la tenue de l'entretien préalable de proposer dans la convocation à l'entretien, de le réaliser soit **par téléphone ou par visio-conférence**. En effet, la jurisprudence évolue et a admis concernant l'entretien annuel d'évaluation, la possibilité de proposer cet entretien par visioconférence ou téléphone (CAA Paris 13.07.2022 n°20PA04065).

➤ La saisine préalable obligatoire de la CCP

Avant de prendre l'arrêté de licenciement, **la collectivité doit saisir pour avis préalable la commission consultative paritaire (CCP) compétente (art.42-1).**

Cependant, l'article 42-2 du décret n°88-145 prévoit que la consultation de la CCP (et donc l'avis de la CCP) doit intervenir **avant l'entretien préalable** en cas de licenciement d'un agent « protégé » :

- **Agent siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux (CCP, CT/CHSCT ...),**
- **Agent ayant obtenu au cours des 12 mois précédant ce licenciement une autorisation spéciale d'absence relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale,**
- **Agent bénéficiant d'une décharge syndicale d'activité de service égale ou supérieure à 20% de son temps de travail.**
- **Agent étant un ancien représentant du personnel, durant les 12 mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de 6 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.

Pour saisir la CCP rattachée auprès du Centre de Gestion, vous joindrez au Président de la CCP compétente rattaché au CdG 28 :

- Une copie du rapport établi par l'autorité territoriale en vue du licenciement
- Une copie du contrat
- Une copie des évaluations de l'agent s'il y en a eu
- Une copie du courrier informant l'agent qu'une procédure de licenciement est engagé à son encontre
- Le cas échéant pour les agents contractuels non protégés, si l'entretien a déjà eu lieu : une copie du compte rendu d'entretien ou du courrier de convocation à l'entretien
- Le projet d'arrêté de licenciement

➤ La décision de licenciement et l'information sur le droit à reclassement (le cas échéant)

A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire (CCP) compétente et après l'entretien préalable, l'autorité territoriale établit l'arrêté de licenciement :

L'arrêté de licenciement :

- ***Précise le motif du licenciement***
- ***Précise la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu :***
 - ***De la durée du préavis*** prévu à l'article 40, à savoir ;
 - **8 jours** pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois de services,
 - **1 mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre 6 mois et 2 ans,
 - **2 mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins 2 ans.
 - **Éventuellement durée doublée si agent reconnu travail handicapé**
 - ***Augmentée des délais de notification de la décision*** (15 jours délais postaux = délai d'attente)
 - ***Augmentée des droits à congés annuels restant à courir*** pour permettre à l'agent d'épuiser ses droits à congés annuels.

Sauf en cas de licenciement disciplinaire, l'agent qui ne peut, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé, bénéficier de tous ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés payés (art. 5 décret n°88-145 du 15.02.1988). Dans ce cas, l'arrêté de licenciement précisera les droits à congés annuels et qu'ils seront indemnisés. L'indemnisation des congés annuels non pris devra être envisagée également lorsque le licenciement sera pris à l'encontre d'un agent en arrêt maladie au moment du licenciement.

Seuls les congés annuels doivent être pris en compte. Rien n'est prévu pour les jours d'ARTT acquis.

A noter :

La période du préavis ouvre elle-même des droits à congés annuels (CE du 13 octobre 1997, n° 162017).

Selon une circulaire ministérielle du 16 juillet 2008 (point 11-2-2 circ. min. du 16 juillet 2008), les congés annuels constituent l'unique cas de report possible de la date d'échéance du préavis. En effet, celui-ci ne pourrait par principe faire l'objet d'aucune suspension ; il ne serait ainsi pas prorogé en cas de congé de maladie.

Un arrêt de cour administrative d'appel a cependant 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 de Versailles du 13 février 2014 n°13VE00492).

A notre connaissance le conseil d'état ne s'est prononcé sur la question.

- **Invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis** prévu à l'article 40 (si l'obligation de reclassement s'impose)
- **Indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées** (si l'obligation de reclassement s'impose).

Dans les 15 jours qui suivent sa signature, **l'autorité territoriale transmet l'arrêté de licenciement au contrôle de légalité.**

L'autorité territoriale notifie ensuite à l'agent sa décision de licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives au licenciement.

Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai requis, **l'agent est licencié au terme du préavis** prévu à l'article 40.

A noter :

- **On notera qu'il a été jugé que le préavis ne peut être tenu pour accompli durant un congé de maladie ; a ainsi été jugé que le délai de préavis ne pouvait commencer à courir qu'à l'issue de l'arrêt maladie de l'agent (CAA de Versailles du 13 février 2014, n°13VE00492 ; CAA de Versailles du 19 mai 2022 n° 18VE02933).**
- L'inexécution / non-respect du délai de préavis n'est pas de nature à entraîner l'annulation totale de la décision de licenciement, mais la rend seulement illégale en tant qu'elle prend effet avant l'expiration du délai de préavis applicable. **Cette illégalité ouvre le droit pour l'agent à une indemnité correspondant au préjudice résultant de la privation de tout ou partie du préavis (Avis CE du 4 février 2022, n° 457135).** Par cet avis, le Conseil d'Etat revient sur sa jurisprudence antérieure selon laquelle il considérait que le non-respect du délai de préavis entraînait l'illégalité du licenciement, dont l'agent était susceptible d'obtenir l'annulation devant le juge (CE du 14 mai 2007, n° 273244).
- La fixation de la date d'effet du licenciement qui ne permettrait pas à l'agent de bénéficier de tous les jours de congés annuels auxquels il a droit est sans incidence sur la légalité du licenciement, elle ouvre seulement droit à une indemnité (CE du 15 mars 2017, n° 390757).

- Le placement de l'agent en congé sans traitement dans l'attente d'un reclassement pour 3 mois maximum, suspendant le contrat

Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis de licenciement, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue du préavis, pour **une durée maximale de 3 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 de travail du fait de l'autorité territoriale doit être délivrée à l'agent.**

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de 3 mois mentionnée ci-dessus, renoncer à sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

Si un poste de reclassement existe, il conviendra de le proposer à l'agent par écrit. Le courrier adressé à l'agent demandera à l'agent d'adresser sa réponse dans un délai assez court, et lui indiquera que son silence vaudra refus de l'offre formulée.

Si l'agent l'accepte, un avenant sera conclu pour formaliser ce reclassement. Cet avenant une fois signé, sera transmis au contrôle de légalité et une copie sera adressée au CDG.

➤ Conséquence de l'impossibilité ou du refus de reclassement

En cas de refus de reclassement par l'agent de l'emploi proposé par l'employeur territorial ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de 3 mois, **l'agent est licencié.**

L'autorité territoriale **porte à la connaissance de la commission consultative paritaire (CCP)** les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent.

➤ La délivrance d'un certificat de travail et attestation employeur destinée à France Travail (article 40 du décret n° 2015-1912)

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent

➔ **Un certificat de travail** qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat,
- Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées,
- Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

➔ **Une attestation employeur destinée à France Travail dument complétée**

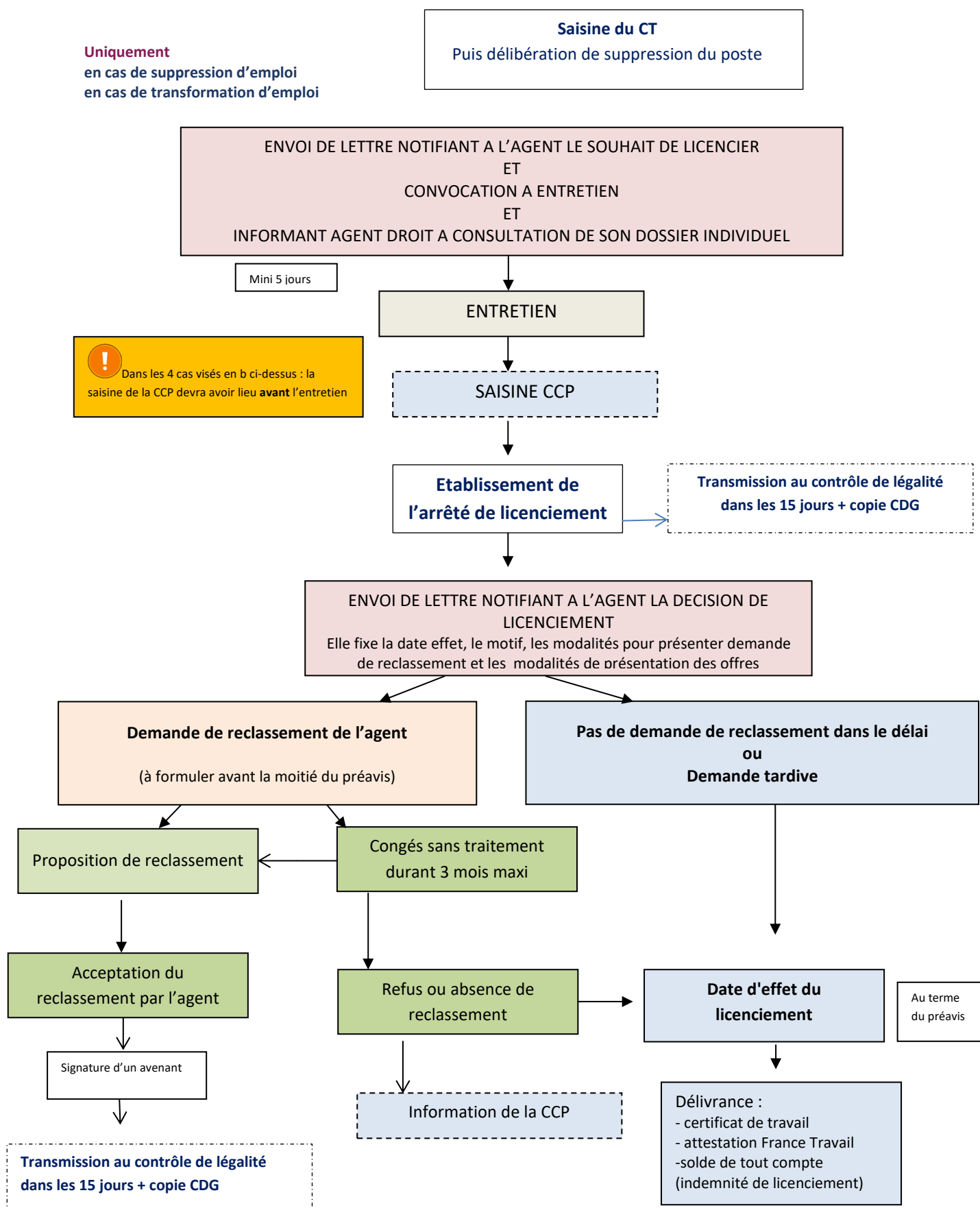
➔ **Le solde de tout compte :**

- Rémunération due jusqu'à la date de licenciement
- Indemnité de licenciement
- Le cas échéant, l'indemnité pour congés annuels non pris

A noter :

L'indemnité de fin de contrat instaurée par l'article 23 de la loi du 6 août 2019 pour certains contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021 n'est pas due en cas de rupture anticipée du contrat (art. 2 du décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020).

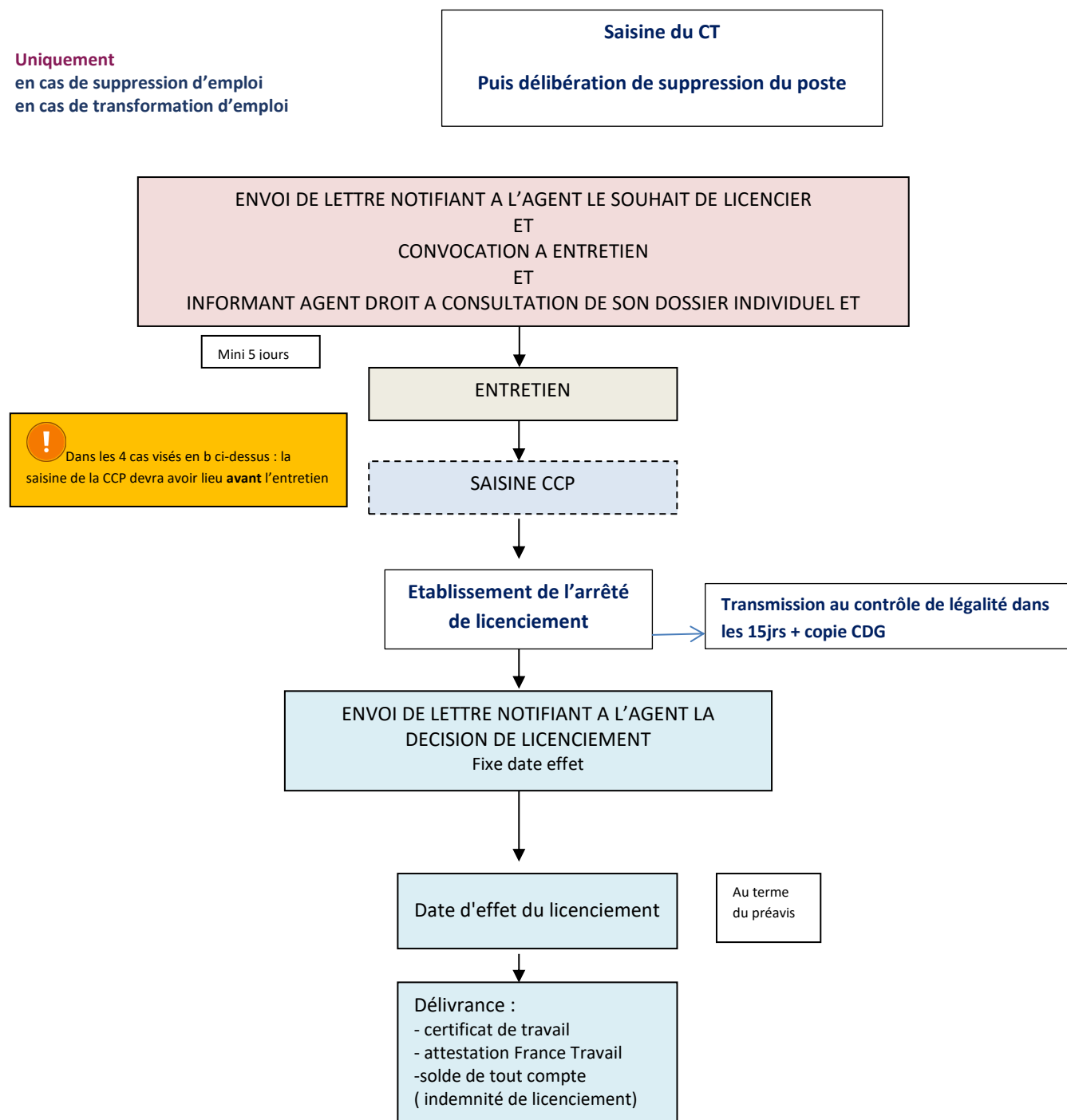
PROCEDURE DE LICENCIEMENT AVEC OBLIGATION DE RECLASSEMENT (Hors discipline, inaptitude physique ou période d'essai)



PROCEDURE DE LICENCIEMENT
SANS OBLIGATION DE RECLASSEMENT
(Hors discipline, inaptitude physique ou période d'essai)

Uniquement

en cas de suppression d'emploi
en cas de transformation d'emploi



SYNTHESE

Motif du licenciement (hors rupture anticipée du contrat de projet)	Entretien préalable	Obligation de reclassement	Saisine de la CCP	Préavis	Indemnité de licenciement
Au cours ou à l'expiration de la période d'essai (Article 4)	Oui	-	-	-	-
Inaptitude physique définitive (article 13, III à IV)	Oui	Oui (Emploi Permanent)	Oui	Oui	Oui (sauf exceptions de l'article 44)
Sanction disciplinaire (Article 36-1 4°)	Oui	-	Oui	-	-
Insuffisance professionnelle (Article 39-2)	Oui	-	Oui	Oui	50 %
Disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent (Article 39-3 1°)	Oui	Oui (Emploi Permanent)	Oui	Oui	Oui (Sauf exceptions de l'article 44)
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 (Article 39-3 2°)	Oui	Oui (Emploi Permanent)	Oui	Oui	Oui (Sauf exceptions de l'article 44)
Recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 (Article 39-3 3°)	Oui	Oui (Emploi Permanent)	Oui	Oui	Oui (Sauf exceptions de l'article 44)
Refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposé dans les conditions prévues à l'article 39-4 (Article 39-3 4°)	Oui	Oui (Emploi Permanent)	Oui	Oui	Oui (Sauf exceptions de l'article 44)
Impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33, à l'issue d'un congé sans rémunération (article 39-3 5°)	Oui	-	Oui	Oui	Oui (Sauf exceptions de l'article 44)

3. INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT (ART.43)

a. Les bénéficiaires

Sauf en cas de licenciement pour motif disciplinaire ou licenciement en cours de période d'essai, une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté en CDD ou CDI et licencié avant le terme de son contrat.

L'indemnité de licenciement est également due à l'agent licencié dans le cadre d'une reprise d'activité par une personne morale de droit public ou de droit privé.

Toutefois **l'indemnité de licenciement n'est pas due** aux agents suivants :

- Fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel ou en disponibilité ;

- Agents retrouvant immédiatement un emploi équivalent dans une collectivité publique ou une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;
- Agent ayant 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 ;

A noter :

L'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale susvisé dispose que :

L'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite est fixé à 62 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955. Cet âge est fixé par décret dans la limite de l'âge de 62 ans pour les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1955 et, pour ceux nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1954, de manière croissante :

- **A raison de 4 mois par génération pour les assurés nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1951 ;**
- **A raison de 5 mois par génération pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1952 et le 31 décembre 1954.**

- Agents démissionnaires de leurs fonctions ;
- Agents bénéficiaires d'un reclassement dans les conditions prévues aux articles 13 ou 39-3 du décret.
- Agents acceptant une modification de leur contrat dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret.

Enfin, aucune indemnisation n'est prévue lorsque le licenciement intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Il en va de même lorsque le contrat arrive normalement à son terme et qu'il n'est pas renouvelé.

b. L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité (A)

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.

L'ancienneté (A) prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est **décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.**

Lorsque plusieurs contrats se sont succédés sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas 2 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 ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont déjà été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux mentionnés à l'article 28 du décret n°88-145. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué. Les services à temps partiel effectués sont donc proratisés. Cette disposition n'est pas applicable aux agents exerçant leurs fonctions à temps non complet.

Toute fraction de service égale ou supérieure à 6 mois sera comptée pour un an et toute fraction de service inférieure à 6 mois n'est pas prise en compte.

Exemples :

- Calcul de l'ancienneté d'un agent travaillant depuis 2 ans à **temps partiel** à raison de 20 heures hebdomadaires :
 $A = (20/35) \times 24$
 $A = 13,71$
L'agent a donc une ancienneté de 13,71 mois, soit 1 an 1 mois et 21 jours.
Toute période inférieure à 6 mois ne donnant pas lieu à indemnisation, il convient d'arrondir ce résultat à 1 an d'ancienneté.
- Calcul de l'ancienneté d'un agent travaillant depuis 2 ans à **temps non complet** à raison de 20 heures hebdomadaires :
L'agent a donc une ancienneté de 2 ans.

c. Le traitement à prendre en compte

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement **est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement (T).**

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 susvisée qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.** Cette disposition n'est pas applicable aux agents exerçant leurs fonctions à temps non complet. Pour eux, il convient de prendre en compte leur dernière rémunération.

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.

d. Le calcul de l'indemnité (Articles 45 et 46 du décret du 15 février 1988)

L'indemnité de licenciement (I) est égale :

- **À la moitié de la rémunération susvisée pour chacune des 12 premières années de services,**
- **Au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes,**

Détails du calcul :

Pour les 12 premières années de services :

$$I1 = (T/2) \times A1$$

Pour les années suivantes :

$$I2 = (T/3) \times A2$$

Soit une indemnité de licenciement :

$$I = I1 + I2$$

$$I = (T/2) \times A1 + (T/3) \times A2$$

Les règles suivantes encadrent également le calcul du montant de l'indemnité de licenciement :

Bénéficiaires	- Les agents recrutés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée licencié avant le terme de son contrat. - Les agents licenciés à la suite de son refus de contrat proposé dans le cadre de la reprise d'une activité publique par une autre personne publique ou d'une activité privée par une personne publique
Les agents exclus de son bénéfice	Agents licenciés : Pour motifs disciplinaires (art.43), Au cours ou à l'expiration d'une période d'essai (art.4), Quand le contrat cesse de plein droit du fait du non renouvellement d'un titre de séjour, de la déchéance des droits civiques ou de l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice (art.39-1), Quand le contrat cesse de plein droit en l'absence de demande de réemploi suite à un congé sans traitement fondé sur l'article 15, 17 ou 18 (art. 18-1) Quand l'agent est considéré comme démissionnaire en l'absence de demande de réemploi suite à un congé sans traitement d'au moins 1 an pour maladie/grave maladie/paternité/accueil d'un enfant formulé au plus tard 1 mois avant la fin de ce congé (art. 13) Lorsqu'un agent, en congé pour suivre un cycle préparatoire à un concours, une période de probation ou une période de scolarité préalable à une nomination dans un emploi de la fonction publique, est titularisé à l'issue de stage (art.35-3) Les agents qui se trouvent dans une des situations ci-dessous (Art. 44) : - les fonctionnaires détachés en qualité d'agent non titulaire, en disponibilité ; - retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée 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 du droit à la retraite 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. - font l'objet d'un reclassement - acceptent une modification substantielle de leur contrat en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement.
Montant	- pour les 12 premières années de services = 1/2 de la rémunération - pour les autres années = 1/3 de la rémunération
Rémunération de base	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 (CE, 12.11.2015, n°380917)
Cas des agents à temps Partiel	Le montant de la rémunération servant de base au calcul est égal au montant de la rémunération susvisée qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet
Agent à temps non Complet	Le montant de la rémunération servant de base au calcul est égal au montant de la rémunération qu'il percevait effectivement (sans proratisation)
Agent en maladie à demi-traitement ou sans traitement	Le montant de la rémunération est sa dernière rémunération à plein traitement
Services pris en compte	Tous services effectifs 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. 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 succédés sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas 2 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 ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont déjà été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement. Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux mentionnés à l'article 28 du décret n°88-145. Pour les agents à temps partiel : Les services à temps partiel effectués sont proratisés au réel.
Ne sont pas pris en compte dans le calcul	- prestations familiales - S.F.T - indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires
Montant maximum Possible	12 fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle
Cas des agents ayant atteint âge d'ouverture des droit à pension mais ne justifient pas d'une durée d'assurance	Réduction de 1,67% par mois de service au-delà de l'âge d'ouverture de droit
Cotisations et fiscalité	Intégralement assujettie à l'impôt sur le revenu, aux cotisations sociales, à la CSG, à la CRDS et aux contributions d'assurance chômage. (Cour de cassation, 2e chambre civile, n° 17-11442 du 25 janvier 2018)
Modalités de versement	Versement en une seule fois, en capital

- En cas de rupture avant son terme d'un engagement à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restaient à courir jusqu'au terme initialement prévu
- Elle ne peut excéder douze fois la rémunération de base,
- Elle est **réduite de moitié** en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle,
- Elle subit une réduction de 1,67% par mois de service au-delà de l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite pour les agents qui ont atteint cet âge mais 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 à taux plein. Ici aussi, toute fraction de service égale ou supérieure à 6 mois sera comptée pour un an ; toute fraction de service inférieure à 6 mois n'est pas prise en compte. Vous devez alors calculer l'ancienneté de votre agent à compter de la date anniversaire de l'âge d'ouverture du droit à pension jusqu'à son licenciement.

Exemple de calcul

$$67\% \times 28 = 46,76\%$$

$$I' = I - (46,76\% \times I).$$

Vous verserez à l'agent le montant obtenu en I'

A noter :

L'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale susvisé dispose que :

L'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite est fixé à 62 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955. Cet âge est fixé par décret dans la limite de l'âge de 62 ans pour les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1955 et, pour ceux nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1954, de manière croissante :

- **A raison de 4 mois par génération pour les assurés nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1951 ;**
- **A raison de 5 mois par génération pour les assurés nés entre le 1er janvier 1952 et le 31 décembre 1954.**

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.

II - RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT DE PROJET DANS 2 CAS SPÉCIFIQUES (ART 38-2 DU DÉCRET N°88-145)

Dans deux cas spécifiques, l'administration peut décider de la rupture anticipée du contrat de projet conclu sur le fondement de l'article L. 332-24 du Code général de la fonction publique selon une procédure spécifique et moyennant le versement d'une indemnité spécifique.

1. CONDITIONS DE RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT DE PROJET

La rupture anticipée du contrat de projet peut intervenir à l'initiative de l'employeur, dans les deux cas suivants :

- 1° Lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ;**
- 2° Lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.**

Dans ce cas, la rupture anticipée du contrat de projet ne peut intervenir **qu'après l'expiration d'un délai d'un an** à compter de la date d'effet du contrat initial.

2. LA PROCÉDURE DE RUPTURE ANTICIPÉE

L'agent est informé de la fin de son contrat dans les conditions fixées au III de l'article 38-1, à savoir :

Il est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou remise en main propre contre signature :

- 1° Au plus tard 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans ;
- 2° Au plus tard 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

Il conviendra alors de lui transmettre une copie de l'arrêté de licenciement pour rupture anticipée de fin de contrat.

L'administration n'est pas tenue de rechercher à reclasser préalablement l'agent avant de le licencier.

Sous réserve de précisions ultérieures sur les dispositions du décret n°88-145 modifié par le décret n°2020-172, et dans la mesure où la rupture anticipée ne semble pas être considérée comme un licenciement en tant que tel, le décret n°88-145 ne semble pas exiger de rechercher un reclassement préalable, de réaliser un entretien préalable, de saisir la CCP avant de mettre fin au contrat de projet pour les 2 motifs susvisés.

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivrera à l'agent

➔ **Un certificat de travail** qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat,
- Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées,
- Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

➔ **Une attestation employeur destinée à France Travail dûment complétée**

➔ **Le solde de tout compte :**

- Rémunération due jusqu'à la date de rupture anticipée
- L'indemnité de rupture anticipée
- Le cas échéant, l'indemnité pour congés annuels non pris

3. L'INDEMNITÉ DE RUPTURE ANTICIPÉE (ART.46 DU DECRET N°88-145)

En cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur en application de l'article 38-2 du présent décret, l'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

L'agent ne perçoit alors pas l'indemnité de licenciement visée ci-avant, mais uniquement cette indemnité spécifique.

III - LES AUTRES CAS DE FIN DE CONTRAT

1. LA RETRAITE

Le contrat prendra fin au départ à la retraite de l'agent.

L'âge légal de départ à la retraite normale est le suivant :

Année de naissance	Age légal
Avant le 01.07.1951	60 ans
Du 01.07.1951 au 31.12.1951	60 ans et 4 mois
1952	60 et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois
1954 61 ans et 7 mois	61ans et 7 mois
1955	62 ans

A l'âge légal, l'agent peut demander à partir en retraite.

En revanche, lorsque l'agent a atteint l'âge limite, il doit être radié des effectifs, puisqu'il n'est plus en droit de travailler dans la Fonction Publique.

L'âge limite varie selon l'année de naissance :

Année de naissance	Âge limite d'activité
Avant le 1er juillet 1951	65 ans
Du 1er juillet au 31 décembre 1951	65 ans et 4 mois
Du 1er janvier au 31 décembre 1952	65 ans et 9 mois
Du 1er janvier au 31 décembre 1953	66 ans et 2 mois
Du 1er janvier au 31 décembre 1954	66 ans et 7 mois
A compter du 1er janvier 1955	67 ans

L'agent perçoit alors une retraite versée par le Régime Général et par l'IRCANTEC.

2. LE DÉCÈS

En cas de décès (communiqué par un document officiel), l'agent est radié des effectifs à compter du jour de cessation des fonctions, soit le lendemain du décès.

Sa rémunération est interrompue à compter du jour de cessation des fonctions.

Ainsi, en cas de décès en cours de mois, la rémunération est versée comme suit :

- ➔ **Du 1^{er} jour du moi au dernier jour travaillé** : rémunération
- ➔ **Du lendemain du dernier jour travaillé au dernier jour du mois** : aucune rémunération n'est due.

En cas de décès, les ayants-droits de l'agent qui remplissent les conditions perçoivent un capital décès versé par la Sécurité Sociale (L.361-4 et R.361-1 du code de la sécurité sociale) et le cas échéant par l'IRCANTEC.

IV - LE RÉGIME D'ASSURANCE CHOMAGE

Tout agent ayant involontairement perdu son emploi (fin de contrat, licenciement, démission pour motif légitime) peut percevoir des allocations pour perte d'emploi des lors qu'il remplit les conditions requises.

Les agents contractuels bénéficient d'une allocation d'aide au retour à l'emploi dans les mêmes conditions que les salariés de droit privé, s'ils sont involontairement privés d'emploi, aptes au travail et recherchent effectivement un emploi.

Cette condition est satisfaite dès lors que les intéressés sont inscrits comme demandeurs d'emploi et accomplissent des actes positifs de recherche d'emploi.

Le paiement des allocations est **à la charge** :

- de la collectivité territoriale elle-même lorsqu'elle n'adhère pas à France Travail

- de France Travail lorsque la collectivité adhère à cet organisme et verse une cotisation pour ses agents contractuels.

Si la collectivité n'a pas conventionné avec l'assurance chômage, il appartiendra alors à la collectivité de calculer et verser ces allocations. **Cette dernière doit donc s'assurer qu'elle a bien conventionné.**

Le simple versement de cotisations ne saurait suffire.