

## **Quelle est la procédure à mettre en œuvre pour licencier un agent contractuel de droit public ?**

Pour chaque motif de licenciement, il existe une procédure commune. Cependant, dans le cadre des licenciements pour inaptitude physique et dans l'intérêt du service, il sera nécessaire de mettre en œuvre une procédure spécifique de reclassement de l'agent concerné.

Dans le cadre d'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle, pour inaptitude physique ou pour faute disciplinaire, l'agent a droit à la communication de son dossier individuel ainsi que sa possibilité de se faire assister de la personne de son choix. Il revient à l'autorité territoriale d'informer l'agent de ces différents droits.

Par ailleurs, l'agent ne peut être licencié sans avoir été convoqué à un entretien préalable ([article 42](#)). La convocation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception. Celle-ci indique :

- L'objet de la convocation,
- La date, l'heure, et le lieu de l'entretien.
- Le droit de l'agent de consulter son dossier individuel,
- Son droit d'être assisté par la personne de choix durant l'entretien.

Il convient de laisser au minimum 5 jours entre la date de l'entretien et l'envoi du recommandé.

Lorsque l'agent a justifié de son impossibilité de se présenter à l'entretien préalable par la transmission d'un arrêt maladie, la collectivité doit procéder à une nouvelle convocation, même en l'absence de demande de l'agent en ce sens ([CAA Nancy 10 mai 2016 n°15NC00531](#)).

Les commissions consultatives paritaires devront être saisies préalablement à chaque licenciement ([article 136 de la loi n°84-53](#)).

A la suite de l'entretien, le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ([article 42-1](#)).

La lettre doit préciser le ou les motifs et la date d'effet du licenciement compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Les durées du préavis sont les suivants :

- 8 jours quand l'ancienneté de l'agent est inférieure à 6 mois,
- 1 mois quand l'ancienneté de l'agent est comprise entre 6 mois et 2 ans,
- 2 mois quand l'ancienneté de l'agent est égale ou supérieure à 2 ans.

### **Cas particulier des recherches de reclassement préalables.**

Comme indiqué ci-dessus, les licenciements ayant pour fondement une inaptitude physique ou l'intérêt du service doivent être précédés d'une procédure de reclassement.

Il convient de préciser que cette obligation de recherche de reclassement en cas de licenciement dans l'intérêt du service ne concerne que les contractuels recrutés sur le fondement de [l'article 3-3 de la loi n°84-53](#) (recrutement sur emploi permanent).

#### ➤ Reclassement pour inaptitude physique.

L'agent déclaré inapte physiquement à reprendre son emploi est licencié sous réserve de ne pas pouvoir être reclassé à l'expiration de ses congés ([article 13 du décret n°88-145](#)).

L'emploi proposé devra :

- Être de ceux que la loi du 26 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel ;
- Relever de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'une catégorie inférieure ;
- Être adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles, les recommandations médicales doivent à cet égard être prises en compte ;
- Relever des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent ;
- Faire l'objet d'une offre écrite et précise ;
- Couvrir la période du contrat restant à courir pour les agents en CDD.

A la suite de l'entretien préalable, la collectivité notifie le licenciement à l'agent par LRAR. Ce courrier doit inviter l'agent à demander son reclassement dans un délai correspondant à la moitié de son préavis.

Si l'agent refuse le bénéfice du reclassement ou ne répond pas, l'agent est licencié à l'issue du préavis.

Si l'agent demande à bénéficier de cette procédure, soit il est reclassé directement en cas d'emploi vacant sur lequel il peut être reclassé, soit l'agent est alors placé en congé sans traitement, pour trois mois au maximum, période pendant laquelle la collectivité doit rechercher les reclassements possibles de l'agent.

Au terme du congé, en cas de refus d'un emploi proposé ou d'impossibilité de procéder au reclassement, l'agent est licencié.

#### ➤ Reclassement dans l'intérêt du service.

Dans le cadre des licenciements prévus à [l'article 39-3 du décret n°88-145](#) (voir fiche « dans quels cas peut-on licencier un agent contractuel de droit public ? »), l'agent dispose d'un droit au reclassement.

L'autorité territoriale doit donc examiner la possibilité de reclasser l'intéressé ([article 39-5 décret n°88-145](#)):

- Dans un emploi ouvert aux contractuels ;
- Dans un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut et sous réserve de l'accord de l'agent, dans un emploi hiérarchiquement inférieur ;
- Pour la période du contrat restant à courir, lorsque l'agent est sous CDD ;
- Par une offre de reclassement écrite et précise, dans un emploi compatible avec les compétences professionnelles.

La procédure suivant l'entretien préalable est similaire à la procédure définie ci-dessus.

#### **Indemnité de licenciement.**

L'agent licencié a droit à une indemnité de licenciement ([article 43](#)). A ce titre, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale ([article 45](#)). L'indemnité de licenciement est égale « à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent 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 » ([article 46](#)).

En revanche, cette indemnité n'est pas due :

- En cas de licenciement pour un motif disciplinaire ;
- Au cours ou à l'expiration de la période d'essai ;

- Lorsque l'agent retrouve immédiatement un emploi équivalent dans l'une des fonctions publiques ;
- S'il a atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite ;
- S'il fait l'objet d'un reclassement ;
- S'il accepte une modification substantielle de son contrat.

A noter qu'en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent contractuel, l'indemnité de licenciement est réduite de moitié.

Enfin, l'agent licencié peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage puisqu'il s'agit d'une perte involontaire d'emploi.

Pour plus d'informations, [cliquez-ici](#).