

9 rue du Clon
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80

Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :
documentation@cdg49.fr



Le licenciement des agents contractuels

Références :

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 3-3 et 3-4.

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

[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 contractuel de la fonction publique territoriale. \(notamment ses articles 4, 13, 36-1, 39-2, 39-3, 39-5, 40, 41, 42-1, 42-2, 43, 44, 45, 46, 48, 49\)](#)

I. La procédure de licenciement	P.02
A. Entretien préalable	P.02
B. Droit à communication du dossier.....	P.05
C. Décision de licencier	P.03
D. Précisions liée aux licenciements pour un motif d'adaptation de l'emploi (transformation de l'emploi, reclassement...)	P.03
E. Insuffisance professionnelle.....	P.06
F. Inaptitude physique définitive	P.06
G. Préavis	P.08
H. Protection en cas de naissance ou d'adoption.....	P.10
I. Protection liée à l'activité syndicale	P.11
II. L'indemnité de licenciement	P.11
III. Le certificat de fin de contrat	P.14
IV. Les motifs de licenciement (tableau récapitulatif).....	P.15

I. La procédure de licenciement

A. Entretien préalable (à faire avant ou après saisine de la CCP suivant les cas)

Si par principe, il n'est pas prévu d'ordre entre la tenue de l'entretien préalable et la saisine de la CCP, il existe néanmoins certains cas où la consultation de la CCP doit intervenir avant cet entretien. L'article 42-2 du décret 88-145 prévoit que : « La consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée doit intervenir avant l'entretien préalable mentionné à l'article 42 en cas de licenciement d'un agent :

- 1° Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;

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

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

Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux. »

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

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.

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

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les **motifs** du licenciement. En cas de licenciement pour l'un des motifs prévus à l'article 13 ou aux 1° à 4° de l'article 39-3 (conférez tableaux récapitulatifs des motifs en fin de document) l'employeur territorial **informe** l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa **demande écrite de reclassement** ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

B. Droit à communication du dossier

Lorsque la décision de licenciement est prise en considération de la personne (inaptitude physique, insuffisance professionnelle ou discipline), l'agent doit être informé de son droit à communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier et également toute pièce sur laquelle l'administration entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier. Il doit également être mis à même d'effectuer cette demande.

C. La décision de licencier

Lorsqu'à l'issue de l'entretien préalable et, le cas échéant, de la consultation de la commission consultative paritaire, l'autorité territoriale décide de licencier un agent, elle lui **notifie** sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre **précise** :

- ⇒ le ou les motifs du licenciement,
- ⇒ la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

La motivation doit comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui fondent la décision.

Elle est nécessaire pour tous les types de licenciement, **y compris** les ruptures de contrat en cours ou au terme de la période d'essai.

D. Motifs spécifiques liés à l'adaptation de l'emploi

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté **sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3** de la loi du 26 janvier 1984 susvisée peut être notamment 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 lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;

4° Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 ;

5° L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33, à l'issue d'un congé sans rémunération.

Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour l'un de ces motifs, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 42. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 40.

Cette lettre 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, et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, 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.

Le licenciement pour l'un des motifs susmentionnés, à l'exclusion de celui prévu au 5°, ne peut être prononcé que lorsque le **reclassement** de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi que la loi du 26 janvier 1984 susvisée autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels. Ce reclassement concerne les agents recrutés sur **emplois permanents** conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée.

L'emploi de reclassement est alors 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.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.

En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre Ier ainsi que celles relatives au licenciement prévues au présent chapitre.

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

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 prévu à l'article 40, l'agent est placé en **congé sans traitement**, à l'issue de ce délai, 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 de congé sans traitement précédemment mentionnée, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

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 **commission consultative paritaire** les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent.

E. Insuffisance professionnelle

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

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.

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.

F. Inaptitude physique définitive

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, lorsqu'il a été médicalement constaté par le **médecin agréé** qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le **reclassement** de l'agent dans un emploi que la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents n'est pas possible.

Ce reclassement concerne les agents recrutés pour occuper un **emploi**

permanent en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors 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.

L'emploi proposé est **adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles**. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est **écrite et précise**.

Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable ([cf. page 2](#)). A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire compétente, elle lui **notifie** sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le **motif** du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Cette lettre **invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement**, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis.

En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat, ni celles 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 indiqué dans la lettre, l'agent

est licencié au terme du préavis prévu.

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, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue du préavis, 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 de travail** du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'agent.

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

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

Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de 4 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.**

G. Préavis

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 :

- 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.

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 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 quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont les :

- ⇒ congés annuels
- ⇒ congés non rémunérés accordés en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse prévus par le 8° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée
- ⇒ congés pour formation syndicale accordés dans les conditions prévues par le décret n° 85-552 du 22 mai 1985
- ⇒ congé pour formation professionnelle dans les conditions prévues par le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale
- ⇒ congés de représentation dans une association ou une mutuelle
- ⇒ congés de maladie ordinaire
- ⇒ congés de grave maladie

- ⇒ Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle
- ⇒ congés de maternité, de paternité,
- ⇒ congés d'accueil d'un enfant
- ⇒ congés d'adoption
- ⇒ congés de présence parentale
- ⇒ congés de solidarité familiale
- ⇒ congés à l'occasion de certains événements familiaux
- ⇒ accomplissement du service national et période d'instruction militaire
- ⇒ activité dans la réserve de sécurité civile
- ⇒ période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire

Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

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 licenciement au cours ou au terme de la période d'essai et pour motif disciplinaire.

(Voir également en [page 7](#) dans le cas de licenciement pour inaptitude physique, la possibilité pour l'agent de renoncer à ce préavis.)

H. Maternité et adoption

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 4 semaines suivant l'expiration de ces congés.

L'agent qui se trouve en état de grossesse doit, dans les 15 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.

I. Particularisme lié à l'exercice du droit syndical :

La consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée doit intervenir **avant** l'entretien préalable mentionné à l'article 42 en cas de licenciement d'un agent :

1° Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;

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

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

Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux.

II. Indemnité de licenciement

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat.

L'indemnité de licenciement est également due à l'agent licencié dans les

conditions prévues au dernier alinéa de l'article 14 ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 1224-3-1 du code du travail.

Toutefois l'indemnité de licenciement **n'est pas due** aux agents mentionnés à l'article 43 lorsque ceux-ci :

1° Sont fonctionnaires détachés en qualité d'agent non titulaire, en disponibilité ou hors cadre ;

2° 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 ;

3° 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 ;

4° Sont démissionnaires de leurs fonctions ;

5° Sont reclassés selon les dispositions fixées au 3° du III de l'article 13 ou au III de l'article 39-5 ;

6° Acceptent une modification de leur contrat dans les conditions fixées à l'article 39-4.

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. 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.

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base

définie à l'article précédent pour chacune des 12 premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

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 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 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.

Pour l'application de cet article, 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.

L'**ancienneté** 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 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.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 28 :

- ⇒ congé annuel
- ⇒ congés non rémunérés accordés en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congés pour formation syndicale, congé pour formation professionnelle, congé de représentation
- ⇒ congés de maladie ordinaire
- ⇒ congé de grave maladie

- ⇒ accident du travail ou maladie professionnelle
- ⇒ congé de maternité, un congé de paternité, un congé d'accueil d'un enfant ou congé d'adoption
- ⇒ congé de présence parentale
- ⇒ congé de solidarité familiale
- ⇒ un congé sans rémunération, dans la limite de quinze jours par an, à l'occasion de certains événements familiaux
- ⇒ service national ; instruction militaire

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.

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.

III. CERTIFICAT ADMINISTRATIF DE FIN DE CONTRAT

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

Motif du licenciement	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 (mais possibilité pour l'agent d'y renoncer)	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°) [si recruté sur 3-3]	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°) [si recruté sur 3-3]	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°) [si recruté sur 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 proposée dans les conditions prévus à l'article 39-4 (article 39-3 4°) [si recruté sur 3-3]	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°) [si recruté sur 3-3]	oui	-	oui	oui	Oui (sauf exceptions de l'article 44)