Licenciement d'un contractuel de la fonction publique

Vérifié le 25 octobre 2024 - Service Public / Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Vous êtes contractuel dans la fonction publique et faites l'objet d'un licenciement ? Nous vous présentons la procédure applicable selon la fonction publique au sein de laquelle vous exercez (État - FPE, territoriale - FPT, hospitalière - FPH) et selon le motif de votre licenciement.

Le licenciement peut intervenir à la suite d'une faute grave commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de vos fonctions. Il s'agit, dans ce cas, d'une sanction disciplinaire (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F510) qui est prononcée après avis de la CCP siégeant en conseil de discipline.

Le licenciement peut intervenir en cas d'inaptitude physique définitive lorsque votre reclassement (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F34670) sur un emploi adapté à votre état de santé et compatible avec vos compétences professionnelles n'est pas possible.

Le licenciement peut aussi intervenir notamment pour les motifs suivants :

- Suppression de votre emploi
- Transformation de votre emploi et refus de la modification d'un élément substantiel de votre contrat
- Recrutement d'un fonctionnaire sur votre emploi
- Réemploi impossible à la fin d'un congé non rémunéré
- Insuffisance professionnelle
- Transfert d'activité.

FPE

Suppression de l'emploi

Vous pouvez être licencié en cas de suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié votre recrutement en CDD ou en CDI sur un emploi permanent.

Votre licenciement ne peut être prononcé que si **votre reclassement dans un autre emploi n'est pas possible**.

Quelle est la procédure de licenciement du contractuel en cas de suppression de son emploi ?

Entretien préalable

Le licenciement doit être précédé d'un entretien préalable.

La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien doit avoir lieu **au moins 5 jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre.

Vous pouvez vous faire accompagner à l'entretien par la ou les personnes de votre choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration vous indique le motif du licenciement et le délai dans lequel vous devez présenter votre demande écrite de reclassement.

Elle vous indique également les conditions dans lesquelles les offres de reclassement vous sont présentées.

Consultation de la commission consultative paritaire (CCP)

La CCP est consultée sur le projet de décision de licenciement.

La consultation de la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable **si vous avez une activité syndicale.**

Protection liée à la parentalité

Aucun licenciement ne peut être prononcé dans les situations suivantes :

- Pendant une période de grossesse médicalement constatée
- Pendant un congé de maternité (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F519) ou d'adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F537) ou pendant un congé de 3 jours pour naissance ou adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F13765) ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F583)
- Pendant une période de 10 semaines suivant l'un de ces 4 congés.

Si le licenciement vous est notifié avant la constatation médicale de votre grossesse, vous pouvez justifier votre état par l'envoi d'un certificat médical dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

De même, si le licenciement vous est notifié dans les 15 jours précédant l'arrivée à votre foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, vous pouvez justifier votre situation par l'envoi d'une attestation du service de l'Ase dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

Dans ces 2 cas, le licenciement est alors annulé. La procédure de licenciement sera relancée à la fin de la période 10 semaines suivant votre congé.

Cette protection ne s'applique pas si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à vous employer pour un motif autre que la grossesse, l'accouchement, la naissance ou l'adoption (par exemple pour une faute disciplinaire).

Notification du licenciement

Après la consultation de la CCP, votre administration vous communique sa décision de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle il intervient, compte-tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Cette lettre vous invite également à présenter une demande écrite de reclassement sur un autre emploi et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement peuvent vous être adressées.

Procédure de reclassement

Vous devez formuler votre demande de reclassement sur un autre emploi **dans un délai qui varie selon votre ancienneté** :

Tableau - Délai de présentation de la demande de reclassement sur un autre emploi

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	4 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	15 jours
Égale ou supérieure à 2 ans	1 mois

En l'absence de demande de reclassement formulée dans le délai imparti ou en cas de refus de bénéficier de la procédure de reclassement, vous êtes licencié.

Votre reclassement s'effectue sur un emploi de même catégorie hiérarchique (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12344) que votre précédent emploi.

Si cela n'est pas possible, il peut s'effectuer, avec votre accord, sur un emploi relevant d'une catégorie hiérarchique inférieure.

L'offre de reclassement doit être écrite et précise. Et l'emploi proposé doit être compatible avec vos compétences professionnelles.

Si aucun reclassement ne peut vous être proposé avant la fin du préavis, vous êtes placé, à la fin du préavis, en **congé non rémunéré pour 3 mois maximum**.

Votre placement en congé non rémunéré suspend la date d'effet de votre licenciement.

Une attestation de suspension de votre contrat de travail du fait de l'administration vous est délivrée.

Pendant ce congé non rémunéré, vous êtes considéré comme involontairement privé d'emploi et pouvez bénéficier, à votre demande, des allocations chômage (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) .

Vous pouvez à tout moment, au cours de votre congé non rémunéré de 3 mois maximum, revenir sur votre demande de reclassement. Vous êtes alors licencié.

Si votre reclassement est impossible et n'a pas été effectué à la fin du congé non rémunéré de 3 mois maximum, vous êtes licencié.

Votre licenciement peut aussi intervenir en cas de refus du poste proposé.

Durée du préavis

La durée du préavis varie selon votre ancienneté :

Tableau - Durée du préavis en fonction de l'ancienneté

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

Votre ancienneté est calculée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Elle est calculée en tenant compte de l'ensemble de vos contrats, y compris en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Le préavis débute à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Certificat de fin de contrat

L'administration vous remet un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Dates de début et de fin de contrat(s)
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées
- S'il y a lieu, périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Le contractuel a-t-il droit à une indemnité en cas de licenciement pour suppression de son emploi ?

Vous avez droit à une indemnité de licenciement sauf si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) et vous avez droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781)
- Vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel
- Vous retrouvez immédiatement un emploi équivalent dans l'une des 3 fonctions publiques ou dans une société d'économie mixte.

Montant de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est égale :

- À **la moitié de la dernière rémunération nette** que vous avez perçue au cours du mois civil précédant la date de fin de votre contrat pour **chacune de vos 12 premières années de services**
- Au **tiers** de cette même rémunération pour **chacune des années suivantes**.

Si vous étiez en CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut pas dépasser le nombre de mois qui restait à courir jusqu'à la date de fin prévue de votre contrat.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser 12 fois la rémunération servant de base à son calcul.

Si vous percevez le supplément familial de traitement (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32513) et des indemnités pour heures supplémentaires, ces 2 éléments de rémunération ne sont pas pris en compte dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Si vous travaillez à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de votre rémunération à temps complet.

Si vous êtes en congé de maladie et ne percevez plus votre plein traitement ou si vous êtes en congé non rémunéré, le traitement indiciaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est votre dernière rémunération à plein traitement.

Si vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) sans justifier du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781) , le montant de votre indemnité de licenciement est réduite de **1,67 %** par mois de service accompli au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite.

Calcul de l'ancienneté

Votre ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle votre contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet de votre licenciement, compte tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Si vous avez eu plusieurs CDD successifs sans interruption auprès de la même administration employeur, la date initiale prise en compte est la date de début de votre 1er contrat. Il en est de même en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 2 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Toute période de travail à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

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

Versement de l'indemnité

L'indemnité de licenciement vous est versée en une seule fois.

Elle est soumise à cotisations sociales (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F469) , CSG, CRDS et est imposable sur le revenu.

Le contractuel a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés annuels en cas de licenciement pour suppression de son emploi ?

Vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés annuels si vous n'avez pas pu prendre tous vos congés annuels du fait de l'administration ou pour raison de santé.

L’indemnisation d’un jour de congé annuel non pris est calculée de la manière suivante :

(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

La rémunération mensuelle brute prise en compte est égale à la dernière rémunération versée lors de votre dernier mois complet d'exercice effectif de vos fonctions.

Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités.

Toutefois, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- Versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
- Remboursement de frais
- Participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- Versements exceptionnels ou occasionnels liées aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations et toutes autres indemnités de même nature
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail
- Indemnités versées en contrepartie d'une activité accessoire et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

Le contractuel a-t-il droit aux allocations chômage en cas de licenciement pour suppression de son emploi ?

Vous pouvez bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) si vous remplissez les conditions requises.

Transformation de l'emploi et refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat

Dans quelles circonstances un contractuel peut-il être licencié ?

Vous pouvez **être licencié en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié votre recrutement** sur un emploi permanent, lorsque votre adaptation au nouveau besoin n'est pas possible.

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié votre recrutement, l'administration peut vous proposer la modification d'un élément substantiel de votre contrat, tel que votre durée de travail ou un changement de lieu de travail.

Elle peut aussi vous proposer une modification de vos fonctions à condition qu'elles restent compatibles avec votre qualification professionnelle.

Vous pouvez **être licencié en cas de refus d'une telle modification d'un élément substantiel de votre contrat**.

Dans le cas ou une modification d'un élément substantiel de votre contrat vous est proposée, la modification vous est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

Cette lettre vous précise que vous disposez d'un mois à partir de sa réception pour faire connaître votre décision.

En l'absence de réponse dans le délai d'un mois, la proposition de modification est considérée comme refusée.

Votre licenciement ne peut être prononcé que si **votre reclassement dans un autre emploi n'est pas possible**.

Quelle est la procédure de licenciement ?

Entretien préalable

Le licenciement doit être précédé d'un entretien préalable.

La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien doit avoir lieu **au moins 5 jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre.

Vous pouvez vous faire accompagner à l'entretien par la ou les personnes de votre choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration vous indique le motif du licenciement et le délai dans lequel vous devez présenter votre demande écrite de reclassement.

Elle vous indique également les conditions dans lesquelles les offres de reclassement vous sont présentées.

Consultation de la commission consultative paritaire (CCP)

La CCP est consultée sur le projet de décision de licenciement.

La consultation de la CCP doit intervenir **avant** l'entretien préalable **si vous avez une activité syndicale.**

Protection liée à la parentalité

Aucun licenciement ne peut être prononcé dans les situations suivantes :

- Pendant une période de grossesse médicalement constatée
- Pendant un congé de maternité (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F519) ou d'adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F537) ou pendant un congé de 3 jours pour naissance ou adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F13765) ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F583)
- Pendant une période de 10 semaines suivant l'un de ces 4 congés.

Si le licenciement vous est notifié avant la constatation médicale de votre grossesse, vous pouvez justifier votre état par l'envoi d'un certificat médical dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

De même, si le licenciement vous est notifié dans les 15 jours précédant l'arrivée à votre foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, vous pouvez justifier votre situation par l'envoi d'une attestation du service de l'Ase dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

Dans ces 2 cas, le licenciement est alors annulé. La procédure de licenciement sera relancée à la fin de la période 10 semaines suivant votre congé.

Cette protection ne s'applique pas si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à vous employer pour un motif autre que la grossesse, l'accouchement, la naissance ou l'adoption (par exemple pour une faute disciplinaire).

Notification du licenciement

Après la consultation de la CCP, votre administration vous communique sa décision de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle il intervient, compte-tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Cette lettre vous invite également à présenter une demande écrite de reclassement sur un autre emploi et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement peuvent vous être adressées.

Procédure de reclassement

Vous devez formuler votre demande de reclassement sur un autre emploi **dans un délai qui varie selon votre ancienneté** :

Tableau - Délai de présentation de la demande de reclassement sur un autre emploi

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	4 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	5 jours
Égale ou supérieure à 2 ans	1 mois

En l'absence de demande de reclassement formulée dans le délai imparti ou en cas de refus de bénéficier de la procédure de reclassement, vous êtes licencié.

Votre reclassement s'effectue sur un emploi de même catégorie hiérarchique (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12344) que votre précédent emploi.

Si cela n'est pas possible, il peut s'effectuer, avec votre accord, sur un emploi relevant d'une catégorie hiérarchique inférieure.

L'offre de reclassement doit être écrite et précise. Et l'emploi proposé doit être compatible avec vos compétences professionnelles.

Si aucun reclassement ne peut vous être proposé avant la fin du préavis, vous êtes placé, à la fin du préavis, en **congé non rémunéré pour 3 mois maximum.**

Votre placement en congé non rémunéré suspend la date d'effet de votre licenciement.

Une attestation de suspension de votre contrat de travail du fait de l'administration vous est délivrée.

Pendant ce congé non rémunéré, vous êtes considéré comme involontairement privé d'emploi et pouvez bénéficier, à votre demande, des allocations chômage (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) .

Vous pouvez à tout moment, au cours de votre congé non rémunéré de 3 mois maximum, revenir sur votre demande de reclassement. Vous êtes alors licencié.

Si votre reclassement est impossible et n'a pas été effectué à la fin du congé non rémunéré de 3 mois maximum, vous êtes licencié.

Votre licenciement peut aussi intervenir en cas de refus du poste proposé.

Durée du préavis

La durée du préavis varie selon votre ancienneté :

Tableau - Durée du préavis en fonction de l'ancienneté

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

Votre ancienneté est calculée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Elle est calculée en tenant compte de l'ensemble de vos contrats, y compris en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Le préavis débute à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Certificat de fin de contrat

L'administration vous remet un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Dates de début et de fin de contrat(s)
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées

- S'il y a lieu, périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

L'agent a-t-il droit à une indemnité de licenciement ?

Vous avez droit à une indemnité de licenciement sauf si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) et vous avez droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781)
- Vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel
- Vous retrouvez immédiatement un emploi équivalent dans l'une des 3 fonctions publiques ou dans une société d'économie mixte.

Montant de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est égale :

- À **la moitié de la dernière rémunération nette** que vous avez perçue au cours du mois civil précédant la date de fin de votre contrat pour **chacune de vos 12 premières années de services**
- Au **tiers** de cette même rémunération pour **chacune des années suivantes**.

Si vous étiez en CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut pas dépasser le nombre de mois qui restait à courir jusqu'à la date de fin prévue de votre contrat.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser 12 fois la rémunération servant de base à son calcul.

Si vous percevez le supplément familial de traitement (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32513) et des indemnités pour heures supplémentaires, ces 2 éléments de rémunération ne sont pas pris en compte dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Si vous travaillez à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de votre rémunération à temps complet.

Si vous êtes en congé de maladie et ne percevez plus votre plein traitement ou si vous êtes en congé non rémunéré, le traitement indiciaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est votre dernière rémunération à plein traitement.

Si vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) sans justifier du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781) , le montant de votre indemnité de licenciement est réduite de **1,67 %** par mois de service accompli au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite.

Calcul de l'ancienneté

Votre ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle votre contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet de votre licenciement, compte tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Si vous avez eu plusieurs CDD successifs sans interruption auprès de la même administration employeur, la date initiale prise en compte est la date de début de votre 1er contrat. Il en est de même en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 2 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Toute période de travail à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

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

Versement de l'indemnité

L'indemnité de licenciement vous est versée en une seule fois.

Elle est soumise à cotisations sociales (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F469) , CSG, CRDS et est imposable sur le revenu.

L'agent a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés annuels ?

Vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés annuels si vous n'avez pas pu prendre tous vos congés annuels du fait de l'administration ou pour raison de santé.

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris est calculée de la manière suivante :

(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

La rémunération mensuelle brute prise en compte est égale à la dernière rémunération versée lors de votre dernier mois complet d'exercice effectif de vos fonctions.

Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités.

Toutefois, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- Versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
- Remboursement de frais
- Participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- Versements exceptionnels ou occasionnels liées aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations et toutes autres indemnités de même nature
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail
- Indemnités versées en contrepartie d'une activité accessoire et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

L'agent a-t-il droit aux allocations chômage ?

Vous pouvez bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) si vous remplissez les conditions requises.

Recrutement d'un fonctionnaire

Vous pouvez être licencié en cas de recrutement d'un fonctionnaire sur votre emploi permanent.

Votre licenciement ne peut être prononcé que si **votre reclassement dans un autre emploi n'est pas possible**.

Quelle est la procédure de licenciement ?

Entretien préalable

Le licenciement doit être précédé d'un entretien préalable.

La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien doit avoir lieu **au moins 5 jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre.

Vous pouvez vous faire accompagner à l'entretien par la ou les personnes de votre choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration vous indique le motif du licenciement et le délai dans lequel vous devez présenter votre demande écrite de reclassement.

Elle vous indique également les conditions dans lesquelles les offres de reclassement vous sont présentées.

Consultation de la commission consultative paritaire (CCP)

La CCP est consultée sur le projet de décision de licenciement.

La consultation de la CCP doit intervenir **avant** l'entretien préalable **si vous avez une activité syndicale.**

Protection liée à la parentalité

Aucun licenciement ne peut être prononcé dans les situations suivantes :

- Pendant une période de grossesse médicalement constatée
- Pendant un congé de maternité (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F519) ou d'adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F537) ou pendant un congé de 3 jours pour naissance ou adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F13765) ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F583)
- Pendant une période de 10 semaines suivant l'un de ces 4 congés.

Si le licenciement vous est notifié avant la constatation médicale de votre grossesse, vous pouvez justifier votre état par l'envoi d'un certificat médical dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

De même, si le licenciement vous est notifié dans les 15 jours précédant l'arrivée à votre foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, vous pouvez justifier votre situation par l'envoi d'une attestation du service de l'Ase dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

Dans ces 2 cas, le licenciement est alors annulé. La procédure de licenciement sera relancée à la fin de la période 10 semaines suivant votre congé.

Cette protection ne s'applique pas si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à vous employer pour un motif autre que la grossesse, l'accouchement, la naissance ou l'adoption (par exemple pour une faute disciplinaire).

Notification du licenciement

Après la consultation de la CCP, votre administration vous communique sa décision de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle il intervient, compte-tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Cette lettre vous invite également à présenter une demande écrite de reclassement sur un autre emploi et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement peuvent vous être adressées.

Procédure de reclassement

Vous devez formuler votre demande de reclassement sur un autre emploi **dans un délai qui varie selon votre ancienneté** :

Tableau - Délai de présentation de la demande de reclassement sur un autre emploi

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	4 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	15 jours
Égale ou supérieure à 2 ans	1 mois

En l'absence de demande de reclassement formulée dans le délai imparti ou en cas de refus de bénéficier de la procédure de reclassement, vous êtes licencié.

Votre reclassement s'effectue sur un emploi de même catégorie hiérarchique (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12344) que votre précédent emploi.

Si cela n'est pas possible, il peut s'effectuer, avec votre accord, sur un emploi relevant d'une catégorie hiérarchique inférieure.

L'offre de reclassement doit être écrite et précise. Et l'emploi proposé doit être compatible avec vos compétences professionnelles.

Si aucun reclassement ne peut vous être proposé avant la fin du préavis, vous êtes placé, à la fin du préavis, en **congé non rémunéré pour 3 mois maximum.**

Votre placement en congé non rémunéré suspend la date d'effet de votre licenciement.

Une attestation de suspension de votre contrat de travail du fait de l'administration vous est délivrée.

Pendant ce congé non rémunéré, vous êtes considéré comme involontairement privé d'emploi et pouvez bénéficier, à votre demande, des allocations chômage (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) .

Vous pouvez à tout moment, au cours de votre congé non rémunéré de 3 mois maximum, revenir sur votre demande de reclassement. Vous êtes alors licencié.

Si votre reclassement est impossible et n'a pas été effectué à la fin du congé non rémunéré de 3 mois maximum, vous êtes licencié.

Votre licenciement peut aussi intervenir en cas de refus du poste proposé.

Durée du préavis

La durée du préavis varie selon votre ancienneté :

Tableau - Durée du préavis en fonction de l'ancienneté

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

Votre ancienneté est calculée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Elle est calculée en tenant compte de l'ensemble de vos contrats, y compris en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Le préavis débute à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Certificat de fin de contrat

L'administration vous remet un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Dates de début et de fin de contrat(s)
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées
- S'il y a lieu, périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

L'agent a-t-il droit à une indemnité de licenciement ?

Vous avez droit à une indemnité de licenciement sauf si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) et vous avez droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781)
- Vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel
- Vous retrouvez immédiatement un emploi équivalent dans l'une des 3 fonctions publiques ou dans une société d'économie mixte.

Montant de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est égale :

- À **la moitié de la dernière rémunération nette** que vous avez perçue au cours du mois civil précédant la date de fin de votre contrat pour **chacune de vos 12 premières années de services**
- Au **tiers** de cette même rémunération pour **chacune des années suivantes**.

Si vous étiez en CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut pas dépasser le nombre de mois qui restait à courir jusqu'à la date de fin prévue de votre contrat.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser 12 fois la rémunération servant de base à son calcul.

Si vous percevez le supplément familial de traitement (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32513) et des indemnités pour heures supplémentaires, ces 2 éléments de rémunération ne sont pas pris en compte dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Si vous travaillez à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de votre rémunération à temps complet.

Si vous êtes en congé de maladie et ne percevez plus votre plein traitement ou si vous êtes en congé non rémunéré, le traitement indiciaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est votre dernière rémunération à plein traitement.

Si vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) sans justifier du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781) , le montant de votre indemnité de licenciement est réduite de **1,67 %** par mois de service accompli au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite.

Calcul de l'ancienneté

Votre ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle votre contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet de votre licenciement, compte tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Si vous avez eu plusieurs CDD successifs sans interruption auprès de la même administration employeur, la date initiale prise en compte est la date de début de votre 1er contrat. Il en est de même en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 2 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Toute période de travail à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

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

Versement de l'indemnité

L'indemnité de licenciement vous est versée en une seule fois.

Elle est soumise à cotisations sociales (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F469) , CSG, CRDS et est imposable sur le revenu.

L'agent a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés annuels ?

Vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés annuels si vous n'avez pas pu prendre tous vos congés annuels du fait de l'administration ou pour raison de santé.

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris est calculée de la manière suivante :

(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

La rémunération mensuelle brute prise en compte est égale à la dernière rémunération versée lors de votre dernier mois complet d'exercice effectif de vos fonctions.

Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités.

Toutefois, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- Versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
- Remboursement de frais
- Participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- Versements exceptionnels ou occasionnels liées aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations et toutes autres indemnités de même nature
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail
- Indemnités versées en contrepartie d'une activité accessoire et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

L'agent a-t-il droit aux allocations chômage ?

Vous pouvez bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) si vous remplissez les conditions requises.

Réemploi impossible à la fin d'un congé non rémunéré

Dans quelles circonstances le contractuel peut-il être licencié ?

Vous pouvez être licencié si votre administration **ne peut pas vous réemployer** sur votre emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente **à la fin d'un congé non rémunéré**.

Cela peut se produire à la fin de l'un des congés suivants :

- Congé de maladie non rémunéré
- Congé de solidarité familiale (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F17949)
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé de présence parentale (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F565)
- Congé de proche aidant (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F35001)
- Congé pour raison de famille
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de réserviste
- Congé de mobilité
- Congé pour suivre un cycle préparatoire à un concours d'accès à un emploi public ou une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans un emploi public.

Quelle est la procédure de licenciement en cas de réemploi impossible à la fin d'un congé non rémunéré ?

Entretien préalable

Le licenciement doit être précédé d'un entretien préalable.

La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien doit avoir lieu **au moins 5 jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre.

Vous pouvez vous faire accompagner à l'entretien par la ou les personnes de votre choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration vous indique le motif du licenciement.

Consultation de la commission consultative paritaire (CCP)

La CCP est consultée sur le projet de décision de licenciement.

La consultation de la CCP doit intervenir **avant** l'entretien préalable **si vous avez une activité syndicale.**

Notification du licenciement

Après la consultation de la CCP, votre administration vous communique sa décision de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle il intervient, compte-tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Durée du préavis

La durée du préavis varie selon votre ancienneté :

Tableau - Durée du préavis en fonction de l'ancienneté

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

Votre ancienneté est calculée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Elle est calculée en tenant compte de l'ensemble de vos contrats, y compris en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Le préavis débute à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Certificat de fin de contrat

L'administration vous remet un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Dates de début et de fin de contrat(s)
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées
- S'il y a lieu, périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Le contractuel a-t-il droit à une indemnité de licenciement pour réemploi impossible à la fin d'un congé non rémunéré ?

Vous avez droit à une indemnité de licenciement sauf si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) et vous avez droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781)
- Vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel
- Vous retrouvez immédiatement un emploi équivalent dans l'une des 3 fonctions publiques ou dans une société d'économie mixte.

Montant de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est égale :

- À **la moitié de la dernière rémunération nette** que vous avez perçue pour **chacune de vos 12 premières années de services**
- Au **tiers** de cette même rémunération pour **chacune des années suivantes**.

Si vous étiez en CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut pas dépasser le nombre de mois qui restait à courir jusqu'à la date de fin prévue de votre contrat.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser 12 fois la rémunération servant de base à son calcul.

Si vous perceviez le supplément familial de traitement (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32513) et des indemnités pour heures supplémentaires, ces 2 éléments de rémunération ne sont pas pris en compte dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Si vous travailliez à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de votre rémunération à temps complet.

Si vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) sans justifier du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781) , le montant de votre indemnité de licenciement est réduite de **1,67 %** par mois de service accompli au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite.

Calcul de l'ancienneté

Votre ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle votre contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet de votre licenciement, compte tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Si vous avez eu plusieurs CDD successifs sans interruption auprès de la même administration employeur, la date initiale prise en compte est la date de début de votre 1er contrat. Il en est de même en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 2 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Toute période de travail à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

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

Versement de l'indemnité

L'indemnité de licenciement vous est versée en une seule fois.

Elle est soumise à cotisations sociales (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F469) , CSG, CRDS et est imposable sur le revenu.

Le contractuel a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés annuels lors d'un licenciement pour réemploi impossible à la fin d'un congé non rémunéré ?

Vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés annuels si vous n'avez pas pu prendre tous vos congés annuels du fait de l'administration ou pour raison de santé.

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris est calculée de la manière suivante :

(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

La rémunération mensuelle brute prise en compte est égale à la dernière rémunération versée lors de votre dernier mois complet d'exercice effectif de vos fonctions.

Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités.

Toutefois, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- Versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
- Remboursement de frais
- Participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- Versements exceptionnels ou occasionnels liées aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations et toutes autres indemnités de même nature
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail
- Indemnités versées en contrepartie d'une activité accessoire et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

L'agent a-t-il droit aux allocations chômage lors d'un licenciement pour réemploi impossible à la fin d'un congé non rémunéré ?

Vous pouvez bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) si vous remplissez les conditions requises.

Insuffisance professionnelle

Vous pouvez être licencié en cas d'insuffisance professionnelle de votre part.

L'insuffisance professionnelle se caractérise par l'**inaptitude d'un agent à exercer normalement les fonctions** pour lesquelles il a été engagé.

L'insuffisance professionnelle peut notamment se caractériser par l'absence de rigueur dans l'exécution des tâches, la lenteur et la médiocrité du travail réalisé, l'incapacité de travailler en équipe, etc.

Quelle est la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle d'un contractuel ?

Communication du dossier individuel

L'administration vous informe que vous pouvez demander la communication intégrale de votre dossier individuel (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F31546) .

Vous pouvez également demander communication de tout document sur lequel l'administration fonde sa décision, même s'il ne figure pas à votre dossier individuel.

Entretien préalable

Le licenciement doit être précédé d'un entretien préalable.

La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien doit avoir lieu **au moins 5 jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre.

Vous pouvez vous faire accompagner à l'entretien par la ou les personnes de votre choix.

Au cours de l'entretien, l'administration vous indique le motif de votre licenciement.

Consultation de la commission consultative paritaire (CCP)

La CCP est consultée sur le projet de décision de licenciement.

La consultation de la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable **si vous avez une activité syndicale.**

Protection liée à la parentalité

Aucun licenciement ne peut être prononcé dans les situations suivantes :

- Pendant une période de grossesse médicalement constatée
- Pendant un congé de maternité (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F519) ou d'adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F537) ou pendant un congé de 3 jours pour naissance ou adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F13765) ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F583)
- Pendant une période de 10 semaines suivant l'un de ces 4 congés.

Si le licenciement vous est notifié avant la constatation médicale de votre grossesse, vous pouvez justifier votre état par l'envoi d'un certificat médical dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

De même, si le licenciement vous est notifié dans les 15 jours précédant l'arrivée à votre foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, vous pouvez justifier votre situation par l'envoi d'une attestation du service de l'Ase dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

Dans ces 2 cas, le licenciement est alors annulé. La procédure de licenciement sera relancée à la fin de la période 10 semaines suivant votre congé.

Cette protection ne s'applique pas si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à vous employer pour un motif autre que la grossesse, l'accouchement, la naissance ou l'adoption (par exemple pour une faute disciplinaire).

Notification du licenciement

Après la consultation de la CCP, votre administration vous communique sa décision de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle il intervient, compte-tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Durée du préavis

La durée du préavis varie selon votre ancienneté :

Tableau - Durée du préavis en fonction de l'ancienneté

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

Votre ancienneté est calculée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Elle est calculée en tenant compte de l'ensemble de vos contrats, y compris en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Le préavis débute à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Certificat de fin de contrat

L'administration vous remet un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Dates de début et de fin de contrat(s)
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées
- S'il y a lieu, périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Le contractuel a-t-il droit à une indemnité de licenciement en cas d'insuffisance professionnelle ?

Vous avez droit à une indemnité de licenciement sauf si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) et vous avez droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781)
- Vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel
- Vous retrouvez immédiatement un emploi équivalent dans l'une des 3 fonctions publiques ou dans une société d'économie mixte.

Montant de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est égale :

- **Au quart de la dernière rémunération nette** que vous avez perçue au cours du mois civil précédant la date de fin de votre contrat pour **chacune de vos 12 premières années de services**
- **À 1/6e** de cette même rémunération pour **chacune des années suivantes**.

Si vous étiez en CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut pas dépasser le nombre de mois qui restait à courir jusqu'à la date de fin prévue de votre contrat.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser 12 fois la rémunération servant de base à son calcul.

Si vous percevez le supplément familial de traitement (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32513) et des indemnités pour heures supplémentaires, ces 2 éléments de rémunération ne sont pas pris en compte dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Si vous travaillez à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de votre rémunération à temps complet.

Si vous êtes en congé de maladie et ne percevez plus votre plein traitement ou si vous êtes en congé non rémunéré, le traitement indiciaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est votre dernière rémunération à plein traitement.

Si vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) sans justifier du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781) , le montant de votre indemnité de licenciement est réduite de **1,67 %** par mois de service accompli au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite.

Calcul de l'ancienneté

Votre ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle votre contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet de votre licenciement, compte tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Si vous avez eu plusieurs CDD successifs sans interruption auprès de la même administration employeur, la date initiale prise en compte est la date de début de votre 1er contrat. Il en est de même en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 2 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Toute période de travail à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

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

Versement de l'indemnité

L'indemnité de licenciement vous est versée en une seule fois.

Elle est soumise à cotisations sociales (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F469) , CSG, CRDS et est imposable sur le revenu.

Le contractuel a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés annuels lors d'un licenciement pour insuffisance professionnelle ?

Vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés annuels si vous n'avez pas pu prendre tous vos congés annuels du fait de l'administration ou pour raison de santé.

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris est calculée de la manière suivante :

(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

La rémunération mensuelle brute prise en compte est égale à la dernière rémunération versée lors de votre dernier mois complet d'exercice effectif de vos fonctions.

Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités.

Toutefois, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- Versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
- Remboursement de frais

- Participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- Versements exceptionnels ou occasionnels liées aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations et toutes autres indemnités de même nature
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail
- Indemnités versées en contrepartie d'une activité accessoire et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

Quel droit au chômage pour un contractuel licencié pour insuffisance professionnelle ?

Vous pouvez bénéficier des allocations chômage (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F14860) si vous remplissez les conditions requises.

Transfert d'activité

Dans quel cas l'agent peut-il est licencié ?

Vous pouvez être licencié si vous refusez le contrat qui vous est proposé **lors d'un transfert d'activité**.

Lorsque l'activité exercée par votre administration employeur est reprise par une autre administration publique, le nouvel employeur public vous propose un contrat à durée déterminée ou indéterminée, selon que vous êtes en CDD ou en CDI.

Le contrat qui vous est proposé reprend les clauses substantielles de votre contrat antérieur, en particulier celles qui concernent votre rémunération, sauf si une loi, un décret ou les conditions générales de rémunération et d'emploi du nouvel employeur public comportent des dispositions contraires.

Les services accomplis au sein de votre administration employeur d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de l'administration employeur d'accueil.

Si vous refusez le contrat qui vous est proposé par le nouvel employeur public, **votre refus entraîne automatiquement la fin de votre contrat en cours**.

Le nouvel employeur public qui reprend l'activité doit vous verser une **indemnité de licenciement**.

De même, si vous êtes placé sous l'autorité d'un ministre autre que celui qui vous a recruté, en raison d'un **transfert de compétences entre 2 départements ministériels** ou autorités publiques, le département ministériel ou l'autorité publique d'accueil vous propose un contrat reprenant les clauses substantielles de votre contrat antérieur, sauf si une loi ou un décret comportent des dispositions contraires.

Si vous êtes en CDI, seul un CDI peut vous être proposé.

Les services accomplis au sein de votre département ministériel d'origine sont assimilés à des services accomplis auprès du département ministériel d'accueil.

Si vous refusez le contrat qui vous est proposé, votre refus entraîne automatiquement la fin de votre contrat en cours.

Le département ministériel ou l'autorité publique d'accueil doit vous verser une **indemnité de licenciement**.

L'agent a-t-il droit à une indemnité de licenciement ?

Vous avez droit à une indemnité de licenciement sauf si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) et vous avez droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781)
- Vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel
- Vous retrouvez immédiatement un emploi équivalent dans l'une des 3 fonctions publiques ou dans une société d'économie mixte.

Montant de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est égale :

- à **la moitié de la dernière rémunération nette** que vous avez perçue au cours du mois civil précédant la date de fin de votre contrat pour **chacune de vos 12 premières années de services**
- au **tiers** de cette même rémunération pour **chacune des années suivantes**.

Si vous étiez en CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut pas dépasser le nombre de mois qui restait à courir jusqu'à la date de fin prévue de votre contrat.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser 12 fois la rémunération servant de base à son calcul.

Si vous percevez le supplément familial de traitement (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32513) et des indemnités pour heures supplémentaires, ces 2 éléments de rémunération ne sont pas pris en compte dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Si vous travaillez à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de votre rémunération à temps complet.

Si vous êtes en congé de maladie et ne percevez plus votre plein traitement ou si vous êtes en congé non rémunéré, le traitement indiciaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est votre dernière rémunération à plein traitement.

Si vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) sans justifier du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781) , le montant de votre indemnité de licenciement est réduite de **1,67 %** par mois de service accompli au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite.

Calcul de l'ancienneté

Votre ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle votre contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet de votre licenciement, compte tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Si vous avez eu plusieurs CDD successifs sans interruption auprès de la même administration employeur, la date initiale prise en compte est la date de début de votre 1er contrat. Il en est de même en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 2 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Toute période de travail à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

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

Versement de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est **versée en une seule fois**.

Elle est soumise à cotisations sociales (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F469) , CSG, CRDS et est imposable sur le revenu.

L'agent a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés annuels ?

Vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés annuels si vous n'avez pas pu prendre tous vos congés annuels du fait de l'administration ou pour raison de santé.

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris est calculée de la manière suivante :

(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

La rémunération mensuelle brute prise en compte est égale à la dernière rémunération versée lors de votre dernier mois complet d'exercice effectif de vos fonctions.

Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités.

Toutefois, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- Versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
- Remboursement de frais
- Participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- Versements exceptionnels ou occasionnels liées aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations et toutes autres indemnités de même nature
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail
- Indemnités versées en contrepartie d'une activité accessoire et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

L'agent a-t-il droit aux allocations chômage ?

Vous pouvez bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) si vous remplissez les conditions requises.

FPT

Suppression de l'emploi

Vous pouvez être licencié en cas de disparition du besoin ou de suppression de l'emploi qui a justifié votre recrutement en CDD ou en CDI sur un emploi permanent.

Votre licenciement ne peut être prononcé que si **votre reclassement dans un autre emploi n'est pas possible**.

Quelle est la procédure de licenciement ?

Entretien préalable

Le licenciement doit être précédé d'un entretien préalable.

La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien doit avoir lieu **au moins 5 jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre.

Vous pouvez vous faire accompagner à l'entretien par la personne de votre choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration vous indique le motif du licenciement et le délai dans lequel vous devez présenter votre demande écrite de reclassement.

Elle vous indique également les conditions dans lesquelles les offres de reclassement vous sont présentées.

Consultation de la commission consultative paritaire (CCP)

La CCP est consultée sur le projet de décision de licenciement.

La consultation de la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable **si vous avez une activité syndicale**.

Protection liée à la parentalité

Aucun licenciement ne peut être prononcé dans les situations suivantes :

- Pendant une période de grossesse médicalement constatée
- Pendant un congé de maternité (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F519) ou d'adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F537) ou pendant un congé de 3 jours pour naissance ou adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F13765) ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F583)
- Pendant une période de 10 semaines suivant l'un de ces 4 congés.

Si le licenciement vous est notifié avant la constatation médicale de votre grossesse, vous pouvez justifier votre état par l'envoi d'un certificat médical dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

De même, vous pouvez justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et demander un congé d'adoption dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

Dans ces 2 cas, le licenciement est alors annulé. La procédure de licenciement sera relancée à la fin de la période 10 semaines suivant votre congé.

Cette protection ne s'applique pas si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à vous employer pour un motif autre que la grossesse, l'accouchement, la naissance ou l'adoption (par exemple pour une faute disciplinaire).

Notification du licenciement

Après la consultation de la CCP, votre administration vous communique sa décision de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle il intervient, compte-tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Cette lettre vous invite également à présenter une demande écrite de reclassement sur un autre emploi et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement peuvent vous être adressées.

Procédure de reclassement

Vous devez formuler votre demande de reclassement sur un autre emploi **dans un délai qui varie selon votre ancienneté** :

Tableau - Délai de présentation de la demande de reclassement sur un autre emploi

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	4 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	15 jours
Égale ou supérieure à 2 ans	1 mois

En l'absence de demande de reclassement formulée dans le délai imparti ou en cas de refus de bénéficier de la procédure de reclassement, vous êtes licencié.

Votre reclassement s'effectue sur un emploi de même catégorie hiérarchique (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12344) que votre précédent emploi.

Si cela n'est pas possible, il peut s'effectuer, avec votre accord, sur un emploi relevant d'une catégorie hiérarchique inférieure.

L'offre de reclassement doit être écrite et précise. Et l'emploi proposé doit être compatible avec vos compétences professionnelles.

Si aucun reclassement ne peut vous être proposé avant la fin du préavis, vous êtes placé, à la fin du préavis, en **congé non rémunéré pour 3 mois maximum**.

Votre placement en congé non rémunéré suspend la date d'effet de votre licenciement.

Une attestation de suspension de votre contrat de travail du fait de l'administration vous est délivrée.

Pendant ce congé non rémunéré, vous êtes considéré comme involontairement privé d'emploi et pouvez bénéficier, à votre demande, des allocations chômage (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) .

Vous pouvez à tout moment, au cours de votre congé non rémunéré de 3 mois maximum, revenir sur votre demande de reclassement. Vous êtes alors licencié.

Si votre reclassement est impossible et n'a pas été effectué à la fin du congé non rémunéré de 3 mois maximum, vous êtes licencié.

Votre licenciement peut aussi intervenir en cas de refus du poste proposé.

Durée du préavis

La durée du préavis varie selon votre ancienneté :

Tableau - Durée du préavis en fonction de l'ancienneté

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

Ces durées sont doublées si vous êtes en situation de handicap, bénéficiaire de l'obligation d'emploi (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F35536) et si vous avez déclaré préalablement la reconnaissance de votre handicap à votre administration employeur dans un délai suffisant.

Votre ancienneté est calculée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Elle est calculée en tenant compte de l'ensemble de vos contrats, y compris en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Le préavis débute à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Certificat de fin de contrat

L'administration vous remet un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Dates de début et de fin de contrat(s)
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées
- S'il y a lieu, périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

L'agent a-t-il droit à une indemnité de licenciement ?

Vous avez droit à une indemnité de licenciement sauf si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) et vous avez droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781)
- Vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel, en disponibilité ou hors cadre
- Vous retrouvez immédiatement un emploi équivalent dans l'une des 3 fonctions publiques ou dans une société d'économie mixte.

Montant de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est égale :

- À **la moitié de la dernière rémunération nette** que vous avez perçue au cours du mois civil précédant la date de fin de votre contrat pour **chacune de vos 12 premières années de services**

- Au **tiers** de cette même rémunération pour **chacune des années suivantes**.

Si vous étiez en CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut pas dépasser le nombre de mois qui restait à courir jusqu'à la date de fin prévue de votre contrat.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser 12 fois la rémunération servant de base à son calcul.

Si vous percevez le supplément familial de traitement (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32513) et des indemnités pour heures supplémentaires, ces 2 éléments de rémunération ne sont pas pris en compte dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Si vous travaillez à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de votre rémunération à temps complet.

Si vous êtes en congé de maladie à demi-traitement ou en congé non rémunéré, le traitement indiciaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est votre dernière rémunération à plein traitement.

Si vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) sans justifier du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781) , le montant de votre indemnité de licenciement est réduite de **1,67 %** par mois de service accompli au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite.

Calcul de l'ancienneté

Votre ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle votre contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet de votre licenciement, compte tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Si vous avez eu plusieurs CDD successifs sans interruption auprès de la même administration employeur, la date initiale prise en compte est la date de début de votre 1er contrat. Il en est de même en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 2 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Toute période de travail à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

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

Versement de l'indemnité

L'indemnité de licenciement vous est versée en une seule fois.

Elle est soumise à cotisations sociales (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F469) , CSG, CRDS et est imposable sur le revenu.

L'agent a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés annuels ?

Vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés annuels si vous n'avez pas pu prendre tous vos congés annuels du fait de l'administration ou pour raison de santé.

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris est calculée de la manière suivante :

(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

La rémunération mensuelle brute prise en compte est égale à la dernière rémunération versée lors de votre dernier mois complet d'exercice effectif de vos fonctions.

Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités.

Toutefois, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- Versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
- Remboursement de frais
- Participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- Versements exceptionnels ou occasionnels liées aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations et toutes autres indemnités de même nature
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail
- Indemnités versées en contrepartie d'une activité accessoire et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

L'agent a-t-il droit aux allocations chômage ?

Vous pouvez bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) si vous remplissez les conditions requises.

Transformation de l'emploi et refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat

Dans quelles circonstances un contractuel peut-il être licencié ?

Vous pouvez **être licencié en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié votre recrutement** sur un emploi permanent, lorsque votre adaptation au nouveau besoin n'est pas possible.

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié votre recrutement, l'administration peut vous proposer la modification d'un élément substantiel de votre contrat, tel que votre durée de travail ou un changement de lieu de travail.

Elle peut aussi vous proposer une modification de vos fonctions à condition qu'elles restent compatibles avec votre qualification professionnelle.

Vous pouvez **être licencié en cas de refus d'une telle modification d'un élément substantiel de votre contrat**.

Dans le cas ou une modification d'un élément substantiel de votre contrat vous est proposée, la modification vous est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

Cette lettre vous précise que vous disposez d'un mois à partir de sa réception pour faire connaître votre décision et vous informe des conséquences de votre silence.

En l'absence de réponse dans le délai d'un mois, la proposition de modification est considérée comme refusée.

Votre licenciement ne peut être prononcé que si **votre reclassement dans un autre emploi n'est pas possible**.

Quelle est la procédure de licenciement ?

Entretien préalable

Le licenciement doit être précédé d'un entretien préalable.

La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien doit avoir lieu **au moins 5 jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre.

Vous pouvez vous faire accompagner à l'entretien par la personne de votre choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration vous indique le motif du licenciement et le délai dans lequel vous devez présenter votre demande écrite de reclassement.

Elle vous indique également les conditions dans lesquelles les offres de reclassement vous sont présentées.

Consultation de la commission consultative paritaire (CCP)

La CCP est consultée sur le projet de décision de licenciement.

La consultation de la CCP doit intervenir **avant** l'entretien préalable **si vous avez une activité syndicale.**

Protection liée à la parentalité

Aucun licenciement ne peut être prononcé dans les situations suivantes :

- Pendant une période de grossesse médicalement constatée
- Pendant un congé de maternité (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F519) ou d'adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F537) ou pendant un congé de 3 jours pour naissance ou adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F13765) ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F583)
- Pendant une période de 10 semaines suivant l'un de ces 4 congés.

Si le licenciement vous est notifié avant la constatation médicale de votre grossesse, vous pouvez justifier votre état par l'envoi d'un certificat médical dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

De même, vous pouvez justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et demander un congé d'adoption dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

Dans ces 2 cas, le licenciement est alors annulé. La procédure de licenciement sera relancée à la fin de la période 10 semaines suivant votre congé.

Cette protection ne s'applique pas si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à vous employer pour un motif autre que la grossesse, l'accouchement, la naissance ou l'adoption (par exemple pour une faute disciplinaire).

Notification du licenciement

Après la consultation de la CCP, votre administration vous communique sa décision de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle il intervient, compte-tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Cette lettre vous invite également à présenter une demande écrite de reclassement sur un autre emploi et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement peuvent vous être adressées.

Procédure de reclassement

Vous devez formuler votre demande de reclassement sur un autre emploi **dans un délai qui varie selon votre ancienneté** :

Tableau - Délai de présentation de la demande de reclassement sur un autre emploi

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	4 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	15 jours
Égale ou supérieure à 2 ans	1 mois

En l'absence de demande de reclassement formulée dans le délai imparti ou en cas de refus de bénéficier de la procédure de reclassement, vous êtes licencié.

Votre reclassement s'effectue sur un emploi de même catégorie hiérarchique (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12344) que votre précédent emploi.

Si cela n'est pas possible, il peut s'effectuer, avec votre accord, sur un emploi relevant d'une catégorie hiérarchique inférieure.

L'offre de reclassement doit être écrite et précise. Et l'emploi proposé doit être compatible avec vos compétences professionnelles.

Si aucun reclassement ne peut vous être proposé avant la fin du préavis, vous êtes placé, à la fin du préavis, en congé non rémunéré pour 3 mois maximum.

Votre placement en congé non rémunéré suspend la date d'effet de votre licenciement.

Une attestation de suspension de votre contrat de travail du fait de l'administration vous est délivrée.

Pendant ce congé non rémunéré, vous êtes considéré comme involontairement privé d'emploi et pouvez bénéficier, à votre demande, des allocations chômage (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) .

Vous pouvez à tout moment, au cours de votre congé non rémunéré de 3 mois maximum, revenir sur votre demande de reclassement. Vous êtes alors licencié.

Si votre reclassement est impossible et n'a pas été effectué à la fin du congé non rémunéré de 3 mois maximum, vous êtes licencié.

Votre licenciement peut aussi intervenir en cas de refus du poste proposé.

Durée du préavis

La durée du préavis varie selon votre ancienneté :

Tableau - Durée du préavis en fonction de l'ancienneté

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

Ces durées sont doublées si vous êtes en situation de handicap, bénéficiaire de l'obligation d'emploi (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F35536) et si vous avez déclaré préalablement la reconnaissance de votre handicap à votre administration employeur dans un délai suffisant.

Votre ancienneté est calculée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Elle est calculée en tenant compte de l'ensemble de vos contrats, y compris en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Le préavis débute à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Certificat de fin de contrat

L'administration vous remet un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Dates de début et de fin de contrat(s)
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées
- S'il y a lieu, périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

L'agent a-t-il droit à une indemnité de licenciement ?

Vous avez droit à une indemnité de licenciement sauf si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) et vous avez droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781)
- Vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel, en disponibilité ou hors cadre
- Vous retrouvez immédiatement un emploi équivalent dans l'une des 3 fonctions publiques ou dans une société d'économie mixte.

Montant de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est égale :

- À **la moitié de la dernière rémunération nette** que vous avez perçue au cours du mois civil précédant la date de fin de votre contrat pour **chacune de vos 12 premières années de services**
- Au **tiers** de cette même rémunération pour **chacune des années suivantes**.

Si vous étiez en CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut pas dépasser le nombre de mois qui restait à courir jusqu'à la date de fin prévue de votre contrat.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser 12 fois la rémunération servant de base à son calcul.

Si vous percevez le supplément familial de traitement (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32513) et des indemnités pour heures supplémentaires, ces 2 éléments de rémunération ne sont pas pris en compte dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Si vous travaillez à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de votre rémunération à temps complet.

Si vous êtes en congé de maladie à demi-traitement ou en congé non rémunéré, le traitement indiciaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est votre dernière rémunération à plein traitement.

Si vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) sans justifier du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781) , le montant de votre indemnité de licenciement est réduite de **1,67 %** par mois de service accompli au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite.

Calcul de l'ancienneté

Votre ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle votre contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet de votre licenciement, compte tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Si vous avez eu plusieurs CDD successifs sans interruption auprès de la même administration employeur, la date initiale prise en compte est la date de début de votre 1er contrat. Il en est de même en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 2 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Toute période de travail à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

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

Versement de l'indemnité

L'indemnité de licenciement vous est versée en une seule fois.

Elle est soumise à cotisations sociales (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F469) , CSG, CRDS et est imposable sur le revenu.

L'agent a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés annuels ?

Vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés annuels si vous n'avez pas pu prendre tous vos congés annuels du fait de l'administration ou pour raison de santé.

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris est calculée de la manière suivante :

(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

La rémunération mensuelle brute prise en compte est égale à la dernière rémunération versée lors de votre dernier mois complet d'exercice effectif de vos fonctions.

Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités.

Toutefois, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- Versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
- Remboursement de frais
- Participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- Versements exceptionnels ou occasionnels liées aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations et toutes autres indemnités de même nature
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail
- Indemnités versées en contrepartie d'une activité accessoire et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

L'agent a-t-il droit aux allocations chômage ?

Vous pouvez bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) si vous remplissez les conditions requises.

Recrutement d'un fonctionnaire

Vous pouvez être licencié en cas de recrutement d'un fonctionnaire sur votre emploi permanent.

Votre licenciement ne peut être prononcé que si **votre reclassement dans un autre emploi n'est pas possible**.

Quelle est la procédure de licenciement ?

Entretien préalable

Le licenciement doit être précédé d'un entretien préalable.

La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien doit avoir lieu **au moins 5 jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre.

Vous pouvez vous faire accompagner à l'entretien par la personne de votre choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration vous indique le motif du licenciement et le délai dans lequel vous devez présenter votre demande écrite de reclassement.

Elle vous indique également les conditions dans lesquelles les offres de reclassement vous sont présentées.

Consultation de la commission consultative paritaire (CCP)

La CCP est consultée sur le projet de décision de licenciement.

La consultation de la CCP doit intervenir **avant** l'entretien préalable **si vous avez une activité syndicale.**

Protection liée à la parentalité

Aucun licenciement ne peut être prononcé dans les situations suivantes :

- Pendant une période de grossesse médicalement constatée
- Pendant un congé de maternité (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F519) ou d'adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F537) ou pendant un congé de 3 jours pour naissance ou adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F13765) ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F583)
- Pendant une période de 10 semaines suivant l'un de ces 4 congés.

Si le licenciement vous est notifié avant la constatation médicale de votre grossesse, vous pouvez justifier votre état par l'envoi d'un certificat médical dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

De même, vous pouvez justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et demander un congé d'adoption dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

Dans ces 2 cas, le licenciement est alors annulé. La procédure de licenciement sera relancée à la fin de la période 10 semaines suivant votre congé.

Cette protection ne s'applique pas si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à vous employer pour un motif autre que la grossesse, l'accouchement, la naissance ou l'adoption (par exemple pour une faute disciplinaire).

Notification du licenciement

Après la consultation de la CCP, votre administration vous communique sa décision de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle il intervient, compte-tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Cette lettre vous invite également à présenter une demande écrite de reclassement sur un autre emploi et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement peuvent vous être adressées.

Procédure de reclassement

Vous devez formuler votre demande de reclassement sur un autre emploi **dans un délai qui varie selon votre ancienneté** :

Tableau - Délai de présentation de la demande de reclassement sur un autre emploi

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	4 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	15 jours
Égale ou supérieure à 2 ans	1 mois

En l'absence de demande de reclassement formulée dans le délai imparti ou en cas de refus de bénéficier de la procédure de reclassement, vous êtes licencié.

Votre reclassement s'effectue sur un emploi de même catégorie hiérarchique (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12344) que votre précédent emploi.

Si cela n'est pas possible, il peut s'effectuer, avec votre accord, sur un emploi relevant d'une catégorie hiérarchique inférieure.

L'offre de reclassement doit être écrite et précise. Et l'emploi proposé doit être compatible avec vos compétences professionnelles.

Si aucun reclassement ne peut vous être proposé avant la fin du préavis, vous êtes placé, à la fin du préavis, en **congé non rémunéré pour 3 mois maximum**.

Votre placement en congé non rémunéré suspend la date d'effet de votre licenciement.

Une attestation de suspension de votre contrat de travail du fait de l'administration vous est délivrée.

Pendant ce congé non rémunéré, vous êtes considéré comme involontairement privé d'emploi et pouvez bénéficier, à votre demande, des allocations chômage (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) .

Vous pouvez à tout moment, au cours de votre congé non rémunéré de 3 mois maximum, revenir sur votre demande de reclassement. Vous êtes alors licencié.

Si votre reclassement est impossible et n'a pas été effectué à la fin du congé non rémunéré de 3 mois maximum, vous êtes licencié.

Votre licenciement peut aussi intervenir en cas de refus du poste proposé.

Durée du préavis

La durée du préavis varie selon votre ancienneté :

Tableau - Durée du préavis en fonction de l'ancienneté

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

Ces durées sont doublées si vous êtes en situation de handicap, bénéficiaire de l'obligation d'emploi (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F35536) et si vous avez déclaré préalablement la reconnaissance de votre handicap à votre administration employeur dans un délai suffisant.

Votre ancienneté est calculée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Elle est calculée en tenant compte de l'ensemble de vos contrats, y compris en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Le préavis débute à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Certificat de fin de contrat

L'administration vous remet un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Dates de début et de fin de contrat(s)
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées
- S'il y a lieu, périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

L'agent a-t-il droit à une indemnité de licenciement ?

Vous avez droit à une indemnité de licenciement sauf si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) et vous avez droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781)
- Vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel, en disponibilité ou hors cadre
- Vous retrouvez immédiatement un emploi équivalent dans l'une des 3 fonctions publiques ou dans une société d'économie mixte.

Montant de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est égale :

- À **la moitié de la dernière rémunération nette** que vous avez perçue au cours du mois civil précédant la date de fin de votre contrat pour **chacune de vos 12 premières années de services**
- Au **tiers** de cette même rémunération pour **chacune des années suivantes**.

Si vous étiez en CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut pas dépasser le nombre de mois qui restait à courir jusqu'à la date de fin prévue de votre contrat.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser 12 fois la rémunération servant de base à son calcul.

Si vous percevez le supplément familial de traitement (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32513) et des indemnités pour heures supplémentaires, ces 2 éléments de rémunération ne sont pas pris en compte dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Si vous travaillez à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de votre rémunération à temps complet.

Si vous êtes en congé de maladie à demi-traitement ou en congé non rémunéré, le traitement indiciaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est votre dernière rémunération à plein traitement.

Si vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) sans justifier du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781) , le montant de votre indemnité de licenciement est réduite de **1,67 %** par mois de service accompli au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite.

Calcul de l'ancienneté

Votre ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle votre contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet de votre licenciement, compte tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Si vous avez eu plusieurs CDD successifs sans interruption auprès de la même administration employeur, la date initiale prise en compte est la date de début de votre 1er contrat. Il en est de même en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 2 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Toute période de travail à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

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

Versement de l'indemnité

L'indemnité de licenciement vous est versée en une seule fois.

Elle est soumise à cotisations sociales (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F469) , CSG, CRDS et est imposable sur le revenu.

L'agent a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés annuels ?

Vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés annuels si vous n'avez pas pu prendre tous vos congés annuels du fait de l'administration ou pour raison de santé.

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris est calculée de la manière suivante :

(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

La rémunération mensuelle brute prise en compte est égale à la dernière rémunération versée lors de votre dernier mois complet d'exercice effectif de vos fonctions.

Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités.

Toutefois, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- Versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
- Remboursement de frais
- Participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- Versements exceptionnels ou occasionnels liées aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations et toutes autres indemnités de même nature
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail
- Indemnités versées en contrepartie d'une activité accessoire et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

L'agent a-t-il droit aux allocations chômage ?

Vous pouvez bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) si vous remplissez les conditions requises.

Réemploi impossible à la fin d'un congé non rémunéré

Dans quelles circonstances le contractuel peut-il être licencié ?

Vous pouvez être licencié si votre administration **ne peut pas vous réemployer** sur votre emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente **à la fin d'un congé non rémunéré**.

Cela peut se produire à la fin de l'un des congés suivants :

- Congé de maladie non rémunéré
- Congé de solidarité familiale (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F17949)
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé de présence parentale (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F565)
- Congé de proche aidant (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F35001)
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité
- Congé pour suivre un cycle préparatoire à un concours d'accès à un emploi public ou une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans un emploi public.

Quelle est la procédure de licenciement ?

Entretien préalable

Le licenciement doit être précédé d'un entretien préalable.

La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien doit avoir lieu **au moins 5 jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre.

Vous pouvez vous faire accompagner à l'entretien par la ou les personnes de votre choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration vous indique le motif du licenciement.

Consultation de la commission consultative paritaire (CCP)

La CCP est consultée sur le projet de décision de licenciement.

La consultation de la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable **si vous avez une activité syndicale.**

Notification du licenciement

Après la consultation de la CCP, votre administration vous communique sa décision de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle il intervient, compte-tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Durée du préavis

La durée du préavis varie selon votre ancienneté :

Tableau - Durée du préavis en fonction de l'ancienneté

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

Ces durées sont doublées si vous êtes en situation de handicap, bénéficiaire de l'obligation d'emploi (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F35536) et si vous avez déclaré préalablement la reconnaissance de votre handicap à votre administration employeur dans un délai suffisant.

Votre ancienneté est calculée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Elle est calculée en tenant compte de l'ensemble de vos contrats, y compris en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Le préavis débute à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Certificat de fin de contrat

L'administration vous remet un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Dates de début et de fin de contrat(s)
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées

- S'il y a lieu, périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

L'agent a-t-il droit à une indemnité de licenciement ?

Vous avez droit à une indemnité de licenciement sauf si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) et vous avez droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781)
- Vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel, en disponibilité ou hors cadre
- Vous retrouvez immédiatement un emploi équivalent dans l'une des 3 fonctions publiques ou dans une société d'économie mixte.

Montant de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est égale :

- À **la moitié de la dernière rémunération nette** que vous avez perçue pour **chacune de vos 12 premières années de services**
- Au **tiers** de cette même rémunération pour **chacune des années suivantes**.

Si vous étiez en CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut pas dépasser le nombre de mois qui restait à courir jusqu'à la date de fin prévue de votre contrat.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser 12 fois la rémunération servant de base à son calcul.

Si vous perceviez le supplément familial de traitement (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32513) et des indemnités pour heures supplémentaires, ces 2 éléments de rémunération ne sont pas pris en compte dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Si vous travailliez à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de votre rémunération à temps complet.

Si vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) sans justifier du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781) , le montant de votre indemnité de licenciement est réduite de **1,67 %** par mois de service accompli au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite.

Calcul de l'ancienneté

Votre ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle votre contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet de votre licenciement, compte tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Si vous avez eu plusieurs CDD successifs sans interruption auprès de la même administration employeur, la date initiale prise en compte est la date de début de votre 1er contrat. Il en est de même en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 2 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Toute période de travail à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

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

Versement de l'indemnité

L'indemnité de licenciement vous est versée en une seule fois.

Elle est soumise à cotisations sociales (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F469) , CSG, CRDS et est imposable sur le revenu.

L'agent a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés annuels ?

Vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés annuels si vous n'avez pas pu prendre tous vos congés annuels du fait de l'administration ou pour raison de santé.

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris est calculée de la manière suivante :

(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

La rémunération mensuelle brute prise en compte est égale à la dernière rémunération versée lors de votre dernier mois complet d'exercice effectif de vos fonctions.

Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités.

Toutefois, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- Versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
- Remboursement de frais
- Participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- Versements exceptionnels ou occasionnels liées aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations et toutes autres indemnités de même nature
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail
- Indemnités versées en contrepartie d'une activité accessoire et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

L'agent a-t-il droit aux allocations chômage ?

Vous pouvez bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) si vous remplissez les conditions requises.

Insuffisance professionnelle

Vous pouvez être licencié en cas d'insuffisance professionnelle de votre part.

L'insuffisance professionnelle se caractérise par **l'inaptitude d'un agent à exercer normalement les fonctions** pour lesquelles il a été engagé.

L'insuffisance professionnelle peut notamment se caractériser par l'absence de rigueur dans l'exécution des tâches, la lenteur et la médiocrité du travail réalisé, l'incapacité de travailler en équipe, etc.

Quelle est la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle d'un contractuel ?

Communication du dossier individuel

L'administration vous informe que vous pouvez demander la communication intégrale de votre dossier individuel (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F31546) .

Vous pouvez également demander communication de tout document sur lequel l'administration fonde sa décision, même s'il ne figure pas à votre dossier individuel.

Entretien préalable

Le licenciement doit être précédé d'un entretien préalable.

La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien doit avoir lieu **au moins 5 jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre.

Vous pouvez vous faire accompagner à l'entretien par la ou les personnes de votre choix.

Au cours de l'entretien, l'administration vous indique le motif de votre licenciement.

Consultation de la commission consultative paritaire (CCP)

La CCP est consultée sur le projet de décision de licenciement.

La consultation de la CCP doit intervenir **avant** l'entretien préalable **si vous avez une activité syndicale.**

Protection liée à la parentalité

Aucun licenciement ne peut être prononcé dans les situations suivantes :

- Pendant une période de grossesse médicalement constatée
- Pendant un congé de maternité (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F519) ou d'adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F537) ou pendant un congé de 3 jours pour naissance ou adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F13765) ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F583)
- Pendant une période de 10 semaines suivant l'un de ces 4 congés.

Si le licenciement vous est notifié avant la constatation médicale de votre grossesse, vous pouvez justifier votre état par l'envoi d'un certificat médical dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

De même, vous pouvez justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et demander un congé d'adoption dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

Dans ces 2 cas, le licenciement est alors annulé. La procédure de licenciement sera relancée à la fin de la période 10 semaines suivant votre congé.

Cette protection ne s'applique pas si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à vous employer pour un motif autre que la grossesse, l'accouchement, la naissance ou l'adoption (par exemple pour une faute disciplinaire).

Notification du licenciement

Après la consultation de la CCP, votre administration vous communique sa décision de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle il intervient, compte-tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Durée du préavis

La durée du préavis varie selon votre ancienneté :

Tableau - Durée du préavis en fonction de l'ancienneté

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

Ces durées sont doublées si vous êtes en situation de handicap, bénéficiaire de l'obligation d'emploi (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F35536) et si vous avez déclaré préalablement la reconnaissance de votre handicap à votre administration employeur dans un délai suffisant.

Votre ancienneté est calculée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Elle est calculée en tenant compte de l'ensemble de vos contrats, y compris en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Le préavis débute à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Certificat de fin de contrat

L'administration vous remet un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Dates de début et de fin de contrat(s)
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées
- S'il y a lieu, périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Le contractuel a-t-il droit à une indemnité de licenciement en cas d'insuffisance professionnelle ?

Vous avez droit à une indemnité de licenciement sauf si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) et vous avez droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781)
- Vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel, en disponibilité ou hors cadre
- Vous retrouvez immédiatement un emploi équivalent dans l'une des 3 fonctions publiques ou dans une société d'économie mixte.

Montant de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est égale :

- **Au quart de la dernière rémunération nette** que vous avez perçue au cours du mois civil précédant la date de fin de votre contrat pour **chacune de vos 12 premières années de services**
- **À 1/6e** de cette même rémunération pour **chacune des années suivantes**.

Si vous étiez en CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut pas dépasser le nombre de mois qui restait à courir jusqu'à la date de fin prévue de votre contrat.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser 12 fois la rémunération servant de base à son calcul.

Si vous percevez le supplément familial de traitement (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32513) et des indemnités pour heures supplémentaires, ces 2 éléments de rémunération ne sont pas pris en compte dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Si vous travaillez à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de votre rémunération à temps complet.

Si vous êtes en congé de maladie à demi-traitement ou en congé non rémunéré, le traitement indiciaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est votre dernière rémunération à plein traitement.

Si vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) sans justifier du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781) , le montant de votre indemnité de licenciement est réduite de **1,67 %** par mois de service accompli au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite.

Calcul de l'ancienneté

Votre ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle votre contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet de votre licenciement, compte tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Si vous avez eu plusieurs CDD successifs sans interruption auprès de la même administration employeur, la date initiale prise en compte est la date de début de votre 1er contrat. Il en est de même en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 2 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Toute période de travail à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

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

Versement de l'indemnité

L'indemnité de licenciement vous est versée en une seule fois.

Elle est soumise à cotisations sociales (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F469) , CSG, CRDS et est imposable sur le revenu.

Le contractuel a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés annuels lors d'un licenciement pour insuffisance professionnelle ?

Vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés annuels si vous n'avez pas pu prendre tous vos congés annuels du fait de l'administration ou pour raison de santé.

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris est calculée de la manière suivante :

(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

La rémunération mensuelle brute prise en compte est égale à la dernière rémunération versée lors de votre dernier mois complet d'exercice effectif de vos fonctions.

Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités.

Toutefois, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- Versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
- Remboursement de frais
- Participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- Versements exceptionnels ou occasionnels liées aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations et toutes autres indemnités de même nature
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail
- Indemnités versées en contrepartie d'une activité accessoire et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

Quel droit au chômage pour un contractuel licencié pour insuffisance professionnelle ?

Vous pouvez bénéficier des allocations chômage (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F14860) si vous remplissez les conditions requises.

Transfert d'activité

Dans quel cas l'agent peut-il est licencié ?

Vous pouvez être licencié si vous refusez le contrat qui vous est proposé **lors d'un transfert d'activité**.

Lorsque l'activité exercée par votre administration employeur est reprise par une autre administration publique, le nouvel employeur public vous propose un contrat à durée déterminée ou indéterminée, selon que vous êtes en CDD ou en CDI.

Le contrat qui vous est proposé reprend les clauses substantielles de votre contrat antérieur, en particulier celles qui concernent votre rémunération, sauf si une loi, un décret ou les conditions générales de rémunération et d'emploi du nouvel employeur public comportent des dispositions contraires.

Les services accomplis au sein de votre administration employeur d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de l'administration employeur d'accueil.

Si vous refusez le contrat qui vous est proposé par le nouvel employeur public, **votre refus entraîne automatiquement la fin de votre contrat en cours**.

Le nouvel employeur public qui reprend l'activité doit vous verser une **indemnité de licenciement**.

De même, si vous êtes placé sous l'autorité d'un ministre autre que celui qui vous a recruté, en raison d'un **transfert de compétences entre 2 départements ministériels** ou autorités publiques, le département ministériel ou l'autorité publique d'accueil vous propose un contrat reprenant les clauses substantielles de votre contrat antérieur, sauf si une loi ou un décret comportent des dispositions contraires.

Si vous êtes en CDI, seul un CDI peut vous être proposé.

Les services accomplis au sein de votre département ministériel d'origine sont assimilés à des services accomplis auprès du département ministériel d'accueil.

Si vous refusez le contrat qui vous est proposé, votre refus entraîne automatiquement la fin de votre contrat en cours.

Le département ministériel ou l'autorité publique d'accueil doit vous verser une **indemnité de licenciement**.

L'agent a-t-il droit à une indemnité de licenciement ?

Vous avez droit à une indemnité de licenciement sauf si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) et vous avez droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781)
- Vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel, en disponibilité ou hors cadre
- Vous retrouvez immédiatement un emploi équivalent dans l'une des 3 fonctions publiques ou dans une société d'économie mixte.

Montant de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est égale :

- À **la moitié de la dernière rémunération nette** que vous avez perçue au cours du mois civil précédant la date de fin de votre contrat pour **chacune de vos 12 premières années de services**
- Au **tiers** de cette même rémunération pour **chacune des années suivantes**.

Si vous étiez en CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut pas dépasser le nombre de mois qui restait à courir jusqu'à la date de fin prévue de votre contrat.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser 12 fois la rémunération servant de base à son calcul.

Si vous percevez le supplément familial de traitement (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32513) et des indemnités pour heures supplémentaires, ces 2 éléments de rémunération ne sont pas pris en compte dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Si vous travaillez à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de votre rémunération à temps complet.

Si vous êtes en congé de maladie à demi-traitement ou en congé non rémunéré, le traitement indiciaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est votre dernière rémunération à plein traitement.

Si vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) sans justifier du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781) , le montant de votre indemnité de licenciement est réduite de **1,67 %** par mois de service accompli au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite.

Calcul de l'ancienneté

Votre ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle votre contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet de votre licenciement, compte tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Si vous avez eu plusieurs CDD successifs sans interruption auprès de la même administration employeur, la date initiale prise en compte est la date de début de votre 1er contrat. Il en est de même en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 2 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Toute période de travail à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

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

Versement de l'indemnité

L'indemnité de licenciement vous est versée en une seule fois.

Elle est soumise à cotisations sociales (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F469) , CSG, CRDS et est imposable sur le revenu.

L'agent a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés annuels ?

Vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés annuels si vous n'avez pas pu prendre tous vos congés annuels du fait de l'administration ou pour raison de santé.

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris est calculée de la manière suivante :

(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

La rémunération mensuelle brute prise en compte est égale à la dernière rémunération versée lors de votre dernier mois complet d'exercice effectif de vos fonctions.

Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités.

Toutefois, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- Versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
- Remboursement de frais
- Participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- Versements exceptionnels ou occasionnels liées aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations et toutes autres indemnités de même nature

- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail
- Indemnités versées en contrepartie d'une activité accessoire et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

L'agent a-t-il droit aux allocations chômage ?

Vous pouvez bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) si vous remplissez les conditions requises.

FPH

Suppression de l'emploi

Vous pouvez être licencié en cas de suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié votre recrutement en CDD ou en CDI sur un emploi permanent.

Votre licenciement ne peut être prononcé que si **votre reclassement dans un autre emploi n'est pas possible**.

Quelle est la procédure de licenciement ?

Entretien préalable

Le licenciement doit être précédé d'un entretien préalable.

La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien doit avoir lieu **au moins 5 jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre.

Vous pouvez vous faire accompagner à l'entretien par la ou les personnes de votre choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration vous indique le motif du licenciement et le délai dans lequel vous devez présenter votre demande écrite de reclassement.

Elle vous indique également les conditions dans lesquelles les offres de reclassement vous sont présentées.

Consultation de la commission consultative paritaire (CCP)

La CCP est consultée sur le projet de décision de licenciement.

La consultation de la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable **si vous avez une activité syndicale.**

Protection liée à la parentalité

Aucun licenciement ne peut être prononcé dans les situations suivantes :

- Pendant une période de grossesse médicalement constatée
- Pendant un congé de maternité (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F519) ou d'adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F537) ou pendant un congé de 3 jours pour naissance ou adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F13765) ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F583)
- Pendant une période de 10 semaines suivant l'un de ces 4 congés.

Si le licenciement vous est notifié avant la constatation médicale de votre grossesse, vous pouvez justifier votre état par l'envoi d'un certificat médical dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

De même, si le licenciement vous est notifié dans les 15 jours précédant l'arrivée à votre foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, vous pouvez justifier votre situation par l'envoi d'une attestation du service de l'Ase dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

Dans ces 2 cas, le licenciement est alors annulé. La procédure de licenciement sera relancée à la fin de la période 10 semaines suivant votre congé.

Cette protection ne s'applique pas si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à vous employer pour un motif autre que la grossesse, l'accouchement, la naissance ou l'adoption (par exemple pour une faute disciplinaire).

Notification du licenciement

Après la consultation de la CCP, votre administration vous communique sa décision de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle il intervient, compte-tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Cette lettre vous invite également à présenter une demande écrite de reclassement sur un autre emploi et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement peuvent vous être adressées.

Procédure de reclassement

Vous devez formuler votre demande de reclassement sur un autre emploi **dans un délai qui varie selon votre ancienneté** :

Tableau - Délai de présentation de la demande de reclassement sur un autre emploi

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	4 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	15 jours
Égale ou supérieure à 2 ans	1 mois

En l'absence de demande de reclassement formulée dans le délai imparti ou en cas de refus de bénéficier de la procédure de reclassement, vous êtes licencié.

Votre reclassement s'effectue sur un emploi de même catégorie hiérarchique (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12344) que votre précédent emploi.

Si cela n'est pas possible, il peut s'effectuer, avec votre accord, sur un emploi relevant d'une catégorie hiérarchique inférieure.

L'offre de reclassement doit être écrite et précise. Et l'emploi proposé doit être compatible avec vos compétences professionnelles.

Si aucun reclassement ne peut vous être proposé avant la fin du préavis, vous êtes placé, à la fin du préavis, en **congé non rémunéré pour 3 mois maximum**.

Votre placement en congé non rémunéré suspend la date d'effet de votre licenciement.

Une attestation de suspension de votre contrat de travail du fait de l'administration vous est délivrée.

Pendant ce congé non rémunéré, vous êtes considéré comme involontairement privé d'emploi et pouvez bénéficier, à votre demande, des allocations chômage (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) .

Vous pouvez à tout moment, au cours de votre congé non rémunéré de 3 mois maximum, revenir sur votre demande de reclassement. Vous êtes alors licencié.

Si votre reclassement est impossible et n'a pas été effectué à la fin du congé non rémunéré de 3 mois maximum, vous êtes licencié.

Votre licenciement peut aussi intervenir en cas de refus du poste proposé.

Durée du préavis

La durée du préavis varie selon votre ancienneté :

Tableau - Durée du préavis en fonction de l'ancienneté

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

Votre ancienneté est calculée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Elle est calculée en tenant compte de l'ensemble de vos contrats, y compris en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Le préavis débute à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Certificat de fin de contrat

L'administration vous remet un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Dates de début et de fin de contrat(s)
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées
- S'il y a lieu, périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

L'agent a-t-il droit à une indemnité de licenciement ?

Vous avez droit à une indemnité de licenciement sauf si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) et vous avez droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781)
- Vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel
- Vous retrouvez immédiatement un emploi équivalent dans l'une des 3 fonctions publiques ou dans une société d'économie mixte.

Montant de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est égale :

- À **la moitié de la dernière rémunération nette** que vous avez perçue au cours du mois civil précédant la date de fin de votre contrat pour **chacune de vos 12 premières années de services**
- Au **tiers** de cette même rémunération pour **chacune des années suivantes**.

Si vous étiez en CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut pas dépasser le nombre de mois qui restait à courir jusqu'à la date de fin prévue de votre contrat.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser 12 fois la rémunération servant de base à son calcul.

Si vous percevez le supplément familial de traitement (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32513) et des indemnités pour heures supplémentaires, ces 2 éléments de rémunération ne sont pas pris en compte dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Si vous travaillez à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de votre rémunération à temps complet.

Si vous êtes en congé de maladie à demi-traitement ou en congé non rémunéré, le traitement indiciaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est votre dernière rémunération à plein traitement.

Si vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) sans justifier du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781) , le montant de votre indemnité de licenciement est réduite de **1,67 %** par mois de service accompli au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite.

Calcul de l'ancienneté

Votre ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle votre contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet de votre licenciement, compte tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Si vous avez eu plusieurs CDD successifs sans interruption auprès de la même administration employeur, la date initiale prise en compte est la date de début de votre 1er contrat. Il en est de même en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 2 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Toute période de travail à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

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

Versement de l'indemnité

L'indemnité de licenciement vous est versée en une seule fois.

Elle est soumise à cotisations sociales (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F469) , CSG, CRDS et est imposable sur le revenu.

L'agent a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés annuels ?

Vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés annuels si vous n'avez pas pu prendre tous vos congés annuels du fait de l'administration ou pour raison de santé.

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris est calculée de la manière suivante :

(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

La rémunération mensuelle brute prise en compte est égale à la dernière rémunération versée lors de votre dernier mois complet d'exercice effectif de vos fonctions.

Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités.

Toutefois, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- Versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
- Remboursement de frais
- Participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- Versements exceptionnels ou occasionnels liées aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations et toutes autres indemnités de même nature

- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail
- Indemnités versées en contrepartie d'une activité accessoire et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

L'agent a-t-il droit aux allocations chômage ?

Vous pouvez bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) si vous remplissez les conditions requises.

Transformation de l'emploi et refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat

Dans quelles circonstances un contractuel peut-il être licencié ?

Vous pouvez **être licencié en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié votre recrutement** sur un emploi permanent, lorsque votre adaptation au nouveau besoin n'est pas possible.

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié votre recrutement, l'administration peut vous proposer la modification d'un élément substantiel de votre contrat, tel que votre durée de travail ou un changement de lieu de travail.

Elle peut aussi vous proposer une modification de vos fonctions à condition qu'elles restent compatibles avec votre qualification professionnelle.

Vous pouvez **être licencié en cas de refus d'une telle modification d'un élément substantiel de votre contrat**.

Dans le cas ou une modification d'un élément substantiel de votre contrat vous est proposée, la modification vous est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

Cette lettre vous précise que vous disposez d'un mois à partir de sa réception pour faire connaître votre décision.

En l'absence de réponse dans le délai d'un mois, la proposition de modification est considérée comme refusée.

Votre licenciement ne peut être prononcé que si **votre reclassement dans un autre emploi n'est pas possible**.

Quelle est la procédure de licenciement ?

Entretien préalable

Le licenciement doit être précédé d'un entretien préalable.

La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien doit avoir lieu **au moins 5 jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre.

Vous pouvez vous faire accompagner à l'entretien par la ou les personnes de votre choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration vous indique le motif du licenciement et le délai dans lequel vous devez présenter votre demande écrite de reclassement.

Elle vous indique également les conditions dans lesquelles les offres de reclassement vous sont présentées.

Consultation de la commission consultative paritaire (CCP)

La CCP est consultée sur le projet de décision de licenciement.

La consultation de la CCP doit intervenir **avant** l'entretien préalable **si vous avez une activité syndicale**.

Protection liée à la parentalité

Aucun licenciement ne peut être prononcé dans les situations suivantes :

- Pendant une période de grossesse médicalement constatée
- Pendant un congé de maternité (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F519) ou d'adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F537) ou pendant un congé de 3 jours pour naissance ou adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F13765) ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F583)
- Pendant une période de 10 semaines suivant l'un de ces 4 congés.

Si le licenciement vous est notifié avant la constatation médicale de votre grossesse, vous pouvez justifier votre état par l'envoi d'un certificat médical dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

De même, si le licenciement vous est notifié dans les 15 jours précédant l'arrivée à votre foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, vous pouvez justifier votre situation par l'envoi d'une attestation du service de l'Ase dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

Dans ces 2 cas, le licenciement est alors annulé. La procédure de licenciement sera relancée à la fin de la période 10 semaines suivant votre congé.

Cette protection ne s'applique pas si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à vous employer pour un motif autre que la grossesse, l'accouchement, la naissance ou l'adoption (par exemple pour une faute disciplinaire).

Notification du licenciement

Après la consultation de la CCP, votre administration vous communique sa décision de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle il intervient, compte-tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Cette lettre vous invite également à présenter une demande écrite de reclassement sur un autre emploi et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement peuvent vous être adressées.

Procédure de reclassement

Vous devez formuler votre demande de reclassement sur un autre emploi **dans un délai qui varie selon votre ancienneté** :

Tableau - Délai de présentation de la demande de reclassement sur un autre emploi

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	4 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	15 jours
Égale ou supérieure à 2 ans	1 mois

En l'absence de demande de reclassement formulée dans le délai imparti ou en cas de refus de bénéficier de la procédure de reclassement, vous êtes licencié.

Votre reclassement s'effectue sur un emploi de même catégorie hiérarchique (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12344) que votre précédent emploi.

Si cela n'est pas possible, il peut s'effectuer, avec votre accord, sur un emploi relevant d'une catégorie hiérarchique inférieure.

L'offre de reclassement doit être écrite et précise. Et l'emploi proposé doit être compatible avec vos compétences professionnelles.

Si aucun reclassement ne peut vous être proposé avant la fin du préavis, vous êtes placé, à la fin du préavis, en **congé non rémunéré pour 3 mois maximum**.

Votre placement en congé non rémunéré suspend la date d'effet de votre licenciement.

Une attestation de suspension de votre contrat de travail du fait de l'administration vous est délivrée.

Pendant ce congé non rémunéré, vous êtes considéré comme involontairement privé d'emploi et pouvez bénéficier, à votre demande, des allocations chômage (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) .

Vous pouvez à tout moment, au cours de votre congé non rémunéré de 3 mois maximum, revenir sur votre demande de reclassement. Vous êtes alors licencié.

Si votre reclassement est impossible et n'a pas été effectué à la fin du congé non rémunéré de 3 mois maximum, vous êtes licencié.

Votre licenciement peut aussi intervenir en cas de refus du poste proposé.

Durée du préavis

La durée du préavis varie selon votre ancienneté :

Tableau - Durée du préavis en fonction de l'ancienneté

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

Votre ancienneté est calculée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Elle est calculée en tenant compte de l'ensemble de vos contrats, y compris en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Le préavis débute à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Certificat de fin de contrat

L'administration vous remet un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Dates de début et de fin de contrat(s)
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées
- S'il y a lieu, périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

L'agent a-t-il droit à une indemnité de licenciement ?

Vous avez droit à une indemnité de licenciement sauf si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) et vous avez droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781)
- Vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel
- Vous retrouvez immédiatement un emploi équivalent dans l'une des 3 fonctions publiques ou dans une société d'économie mixte.

Montant de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est égale :

- À **la moitié de la dernière rémunération nette** que vous avez perçue au cours du mois civil précédant la date de fin de votre contrat pour **chacune de vos 12 premières années de services**
- Au **tiers** de cette même rémunération pour **chacune des années suivantes**.

Si vous étiez en CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut pas dépasser le nombre de mois qui restait à courir jusqu'à la date de fin prévue de votre contrat.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser 12 fois la rémunération servant de base à son calcul.

Si vous percevez le supplément familial de traitement (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32513) et des indemnités pour heures supplémentaires, ces 2 éléments de rémunération ne sont pas pris en compte dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Si vous travaillez à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de votre rémunération à temps complet.

Si vous êtes en congé de maladie à demi-traitement ou en congé non rémunéré, le traitement indiciaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est votre dernière rémunération à plein traitement.

Si vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) sans justifier du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781) , le montant de votre indemnité de licenciement est réduite de **1,67 %** par mois de service accompli au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite.

Calcul de l'ancienneté

Votre ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle votre contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet de votre licenciement, compte tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Si vous avez eu plusieurs CDD successifs sans interruption auprès de la même administration employeur, la date initiale prise en compte est la date de début de votre 1er contrat. Il en est de même en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 2 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Toute période de travail à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

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

Versement de l'indemnité

L'indemnité de licenciement vous est versée en une seule fois.

Elle est soumise à cotisations sociales (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F469) , CSG, CRDS et est imposable sur le revenu.

L'agent a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés annuels ?

Vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés annuels si vous n'avez pas pu prendre tous vos congés annuels du fait de l'administration ou pour raison de santé.

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris est calculée de la manière suivante :

(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

La rémunération mensuelle brute prise en compte est égale à la dernière rémunération versée lors de votre dernier mois complet d'exercice effectif de vos fonctions.

Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités.

Toutefois, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- Versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
- Remboursement de frais
- Participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- Versements exceptionnels ou occasionnels liées aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations et toutes autres indemnités de même nature
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail
- Indemnités versées en contrepartie d'une activité accessoire et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

L'agent a-t-il droit aux allocations chômage ?

Vous pouvez bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) si vous remplissez les conditions requises.

Recrutement d'un fonctionnaire

Vous pouvez être licencié en cas de recrutement d'un fonctionnaire sur votre emploi permanent.

Votre licenciement ne peut être prononcé que si **votre reclassement dans un autre emploi n'est pas possible**.

Quelle est la procédure de licenciement ?

Entretien préalable

Le licenciement doit être précédé d'un entretien préalable.

La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien doit avoir lieu **au moins 5 jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre.

Vous pouvez vous faire accompagner à l'entretien par la ou les personnes de votre choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration vous indique le motif du licenciement et le délai dans lequel vous devez présenter votre demande écrite de reclassement.

Elle vous indique également les conditions dans lesquelles les offres de reclassement vous sont présentées.

Consultation de la commission consultative paritaire (CCP)

La CCP est consultée sur le projet de décision de licenciement.

La consultation de la CCP doit intervenir **avant** l'entretien préalable **si vous avez une activité syndicale.**

Protection liée à la parentalité

Aucun licenciement ne peut être prononcé dans les situations suivantes :

- Pendant une période de grossesse médicalement constatée
- Pendant un congé de maternité (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F519) ou d'adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F537) ou pendant un congé de 3 jours pour naissance ou adoption

(https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F13765) ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F583)

- Pendant une période de 10 semaines suivant l'un de ces 4 congés.

Si le licenciement vous est notifié avant la constatation médicale de votre grossesse, vous pouvez justifier votre état par l'envoi d'un certificat médical dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

De même, si le licenciement vous est notifié dans les 15 jours précédant l'arrivée à votre foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, vous pouvez justifier votre situation par l'envoi d'une attestation du service de l'Ase dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

Dans ces 2 cas, le licenciement est alors annulé. La procédure de licenciement sera relancée à la fin de la période 10 semaines suivant votre congé.

Cette protection ne s'applique pas si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à vous employer pour un motif autre que la grossesse, l'accouchement, la naissance ou l'adoption (par exemple pour une faute disciplinaire).

Notification du licenciement

Après la consultation de la CCP, votre administration vous communique sa décision de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle il intervient, compte-tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Cette lettre vous invite également à présenter une demande écrite de reclassement sur un autre emploi et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement peuvent vous être adressées.

Procédure de reclassement

Vous devez formuler votre demande de reclassement sur un autre emploi **dans un délai qui varie selon votre ancienneté** :

Tableau - Délai de présentation de la demande de reclassement sur un autre emploi

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	4 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	15 jours
Égale ou supérieure à 2 ans	1 mois

En l'absence de demande de reclassement formulée dans le délai imparti ou en cas de refus de bénéficier de la procédure de reclassement, vous êtes licencié.

Votre reclassement s'effectue sur un emploi de même catégorie hiérarchique (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12344) que votre précédent emploi.

Si cela n'est pas possible, il peut s'effectuer, avec votre accord, sur un emploi relevant d'une catégorie hiérarchique inférieure.

L'offre de reclassement doit être écrite et précise. Et l'emploi proposé doit être compatible avec vos compétences professionnelles.

Si aucun reclassement ne peut vous être proposé avant la fin du préavis, vous êtes placé, à la fin du préavis, en **congé non rémunéré pour 3 mois maximum**.

Votre placement en congé non rémunéré suspend la date d'effet de votre licenciement.

Une attestation de suspension de votre contrat de travail du fait de l'administration vous est délivrée.

Pendant ce congé non rémunéré, vous êtes considéré comme involontairement privé d'emploi et pouvez bénéficier, à votre demande, des allocations chômage (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) .

Vous pouvez à tout moment, au cours de votre congé non rémunéré de 3 mois maximum, revenir sur votre demande de reclassement. Vous êtes alors licencié.

Si votre reclassement est impossible et n'a pas été effectué à la fin du congé non rémunéré de 3 mois maximum, vous êtes licencié.

Votre licenciement peut aussi intervenir en cas de refus du poste proposé.

Durée du préavis

La durée du préavis varie selon votre ancienneté :

Tableau - Durée du préavis en fonction de l'ancienneté

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

Votre ancienneté est calculée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Elle est calculée en tenant compte de l'ensemble de vos contrats, y compris en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Le préavis débute à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Certificat de fin de contrat

L'administration vous remet un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Dates de début et de fin de contrat(s)
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées
- S'il y a lieu, périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

L'agent a-t-il droit à une indemnité de licenciement ?

Vous avez droit à une indemnité de licenciement sauf si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) et vous avez droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781)
- Vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel
- Vous retrouvez immédiatement un emploi équivalent dans l'une des 3 fonctions publiques ou dans une société d'économie mixte.

Montant de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est égale :

- À **la moitié de la dernière rémunération nette** que vous avez perçue au cours du mois civil précédant la date de fin de votre contrat pour **chacune de vos 12 premières années de services**
- Au **tiers** de cette même rémunération pour **chacune des années suivantes**.

Si vous étiez en CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut pas dépasser le nombre de mois qui restait à courir jusqu'à la date de fin prévue de votre contrat.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser 12 fois la rémunération servant de base à son calcul.

Si vous percevez le supplément familial de traitement (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32513) et des indemnités pour heures supplémentaires, ces 2 éléments de rémunération ne sont pas pris en compte dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Si vous travaillez à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de votre rémunération à temps complet.

Si vous êtes en congé de maladie à demi-traitement ou en congé non rémunéré, le traitement indiciaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est votre dernière rémunération à plein traitement.

Si vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) sans justifier du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781) , le montant de votre indemnité de licenciement est réduite de **1,67 %** par mois de service accompli au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite.

Calcul de l'ancienneté

Votre ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle votre contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet de votre licenciement, compte tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Si vous avez eu plusieurs CDD successifs sans interruption auprès de la même administration employeur, la date initiale prise en compte est la date de début de votre 1er contrat. Il en est de même en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 2 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Toute période de travail à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

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

Versement de l'indemnité

L'indemnité de licenciement vous est versée en une seule fois.

Elle est soumise à cotisations sociales (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F469) , CSG, CRDS et est imposable sur le revenu.

L'agent a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés annuels ?

Vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés annuels si vous n'avez pas pu prendre tous vos congés annuels du fait de l'administration ou pour raison de santé.

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris est calculée de la manière suivante :

(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

La rémunération mensuelle brute prise en compte est égale à la dernière rémunération versée lors de votre dernier mois complet d'exercice effectif de vos fonctions.

Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités.

Toutefois, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- Versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
- Remboursement de frais
- Participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- Versements exceptionnels ou occasionnels liées aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations et toutes autres indemnités de même nature
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail
- Indemnités versées en contrepartie d'une activité accessoire et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

L'agent a-t-il droit aux allocations chômage ?

Vous pouvez bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) si vous remplissez les conditions requises.

Réemploi impossible à la fin d'un congé non rémunéré

Dans quelles circonstances le contractuel peut-il être licencié ?

Vous pouvez être licencié si votre administration **ne peut pas vous réemployer** sur votre emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente **à la fin d'un congé non rémunéré**.

Cela peut se produire à la fin de l'un des congés suivants :

- Congé de maladie non rémunéré
- Congé de solidarité familiale (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F17949)
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé de présence parentale (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F565)
- Congé de proche aidant (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F35001)
- Congé pour raisons familial
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de réserviste
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour suivre un cycle préparatoire à un concours d'accès à un emploi public ou une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans un emploi public.

Quelle est la procédure de licenciement ?

Entretien préalable

Le licenciement doit être précédé d'un entretien préalable.

La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien doit avoir lieu **au moins 5 jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre.

Vous pouvez vous faire accompagner à l'entretien par la ou les personnes de votre choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration vous indique le motif du licenciement.

Consultation de la commission consultative paritaire (CCP)

La CCP est consultée sur le projet de décision de licenciement.

La consultation de la CCP doit intervenir **avant** l'entretien préalable **si vous avez une activité syndicale.**

Notification du licenciement

Après la consultation de la CCP, votre administration vous communique sa décision de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle il intervient, compte-tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Durée du préavis

La durée du préavis varie selon votre ancienneté :

Tableau - Durée du préavis en fonction de l'ancienneté

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

Votre ancienneté est calculée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Elle est calculée en tenant compte de l'ensemble de vos contrats, y compris en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Le préavis débute à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Certificat de fin de contrat

L'administration vous remet un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Dates de début et de fin de contrat(s)
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées
- S'il y a lieu, périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

L'agent a-t-il droit à une indemnité de licenciement ?

Vous avez droit à une indemnité de licenciement sauf si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) et vous avez droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781)
- Vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel
- Vous retrouvez immédiatement un emploi équivalent dans l'une des 3 fonctions publiques ou dans une société d'économie mixte.

Montant de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est égale :

- À **la moitié de la dernière rémunération nette** que vous avez perçue pour **chacune de vos 12 premières années de services**
- Au **tiers** de cette même rémunération pour **chacune des années suivantes**.

Si vous étiez en CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut pas dépasser le nombre de mois qui restait à courir jusqu'à la date de fin prévue de votre contrat.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser 12 fois la rémunération servant de base à son calcul.

Si vous perceviez le supplément familial de traitement (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32513) et des indemnités pour heures supplémentaires, ces 2 éléments de rémunération ne sont pas pris en compte dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Si vous travailliez à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de votre rémunération à temps complet.

Si vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) sans justifier du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781) , le montant de votre indemnité de licenciement est réduite de **1,67 %** par mois de service accompli au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite.

Calcul de l'ancienneté

Votre ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle votre contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet de votre licenciement, compte tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Si vous avez eu plusieurs CDD successifs sans interruption auprès de la même administration employeur, la date initiale prise en compte est la date de début de votre 1er contrat. Il en est de même en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 2 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Toute période de travail à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

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

Versement de l'indemnité

L'indemnité de licenciement vous est versée en une seule fois.

Elle est soumise à cotisations sociales (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F469) , CSG, CRDS et est imposable sur le revenu.

L'agent a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés annuels ?

Vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés annuels si vous n'avez pas pu prendre tous vos congés annuels du fait de l'administration ou pour raison de santé.

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris est calculée de la manière suivante :

(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

La rémunération mensuelle brute prise en compte est égale à la dernière rémunération versée lors de votre dernier mois complet d'exercice effectif de vos fonctions.

Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités.

Toutefois, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- Versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
- Remboursement de frais
- Participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- Versements exceptionnels ou occasionnels liées aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations et toutes autres indemnités de même nature
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail
- Indemnités versées en contrepartie d'une activité accessoire et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

L'agent a-t-il droit aux allocations chômage ?

Vous pouvez bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386) si vous remplissez les conditions requises.

Insuffisance professionnelle

Vous pouvez être licencié en cas d'insuffisance professionnelle de votre part.

L'insuffisance professionnelle se caractérise par **l'inaptitude d'un agent à exercer normalement les fonctions** pour lesquelles il a été engagé.

L'insuffisance professionnelle peut notamment se caractériser par l'absence de rigueur dans l'exécution des tâches, la lenteur et la médiocrité du travail réalisé, l'incapacité de travailler en équipe, etc.

Quelle est la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle d'un contractuel ?

Communication du dossier individuel

L'administration vous informe que vous pouvez demander la communication intégrale de votre dossier individuel (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F31546) .

Vous pouvez également demander communication de tout document sur lequel l'administration fonde sa décision, même s'il ne figure pas à votre dossier individuel.

Entretien préalable

Le licenciement doit être précédé d'un entretien préalable.

La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien doit avoir lieu **au moins 5 jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre.

Vous pouvez vous faire accompagner à l'entretien par la ou les personnes de votre choix.

Au cours de l'entretien, l'administration vous indique le motif de votre licenciement.

Consultation de la commission consultative paritaire (CCP)

La CCP est consultée sur le projet de décision de licenciement.

La consultation de la CCP doit intervenir **avant** l'entretien préalable **si vous avez une activité syndicale.**

Protection liée à la parentalité

Aucun licenciement ne peut être prononcé dans les situations suivantes :

- Pendant une période de grossesse médicalement constatée
- Pendant un congé de maternité (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F519) ou d'adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F537) ou pendant un congé de 3 jours pour naissance ou adoption (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F13765) ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F583)
- Pendant une période de 10 semaines suivant l'un de ces 4 congés.

Si le licenciement vous est notifié avant la constatation médicale de votre grossesse, vous pouvez justifier votre état par l'envoi d'un certificat médical dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

De même, si le licenciement vous est notifié dans les 15 jours précédant l'arrivée à votre foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, vous pouvez justifier votre situation par l'envoi d'une attestation du service de l'Ase dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

Dans ces 2 cas, le licenciement est alors annulé. La procédure de licenciement sera relancée à la fin de la période 10 semaines suivant votre congé.

Cette protection ne s'applique pas si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à vous employer pour un motif autre que la grossesse, l'accouchement, la naissance ou l'adoption (par exemple pour une faute disciplinaire).

Notification du licenciement

Après la consultation de la CCP, votre administration vous communique sa décision de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle il intervient, compte-tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Durée du préavis

La durée du préavis varie selon votre ancienneté :

Tableau - Durée du préavis en fonction de l'ancienneté

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

Votre ancienneté est calculée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Elle est calculée en tenant compte de l'ensemble de vos contrats, y compris en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Le préavis débute à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Certificat de fin de contrat

L'administration vous remet un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Dates de début et de fin de contrat(s)
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées
- S'il y a lieu, périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Le contractuel a-t-il droit à une indemnité de licenciement en cas d'insuffisance professionnelle ?

Vous avez droit à une indemnité de licenciement sauf si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) et vous avez droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781)
- Vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel
- Vous retrouvez immédiatement un emploi équivalent dans l'une des 3 fonctions publiques ou dans une société d'économie mixte.

Montant de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est égale :

- **Au quart de la dernière rémunération nette** que vous avez perçue au cours du mois civil précédant la date de fin de votre contrat pour **chacune de vos 12 premières années de services**
- **À 1/6e** de cette même rémunération pour **chacune des années suivantes**.

Si vous étiez en CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut pas dépasser le nombre de mois qui restait à courir jusqu'à la date de fin prévue de votre contrat.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser 12 fois la rémunération servant de base à son calcul.

Si vous percevez le supplément familial de traitement (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32513) et des indemnités pour heures supplémentaires, ces 2 éléments de rémunération ne sont pas pris en compte dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Si vous travaillez à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de votre rémunération à temps complet.

Si vous êtes en congé de maladie et ne percevez plus votre plein traitement ou si vous êtes en congé non rémunéré, le traitement indiciaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est votre dernière rémunération à plein traitement.

Si vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) sans justifier du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781) , le montant de votre indemnité de licenciement est réduite de **1,67 %** par mois de service accompli au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite.

Calcul de l'ancienneté

Votre ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle votre contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet de votre licenciement, compte tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Si vous avez eu plusieurs CDD successifs sans interruption auprès de la même administration employeur, la date initiale prise en compte est la date de début de votre 1er contrat. Il en est de même en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 2 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne

- Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise
- Congé de mobilité.

Toute période de travail à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

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

Versement de l'indemnité

L'indemnité de licenciement vous est versée en une seule fois.

Elle est soumise à cotisations sociales (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F469) , CSG, CRDS et est imposable sur le revenu.

Le contractuel a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés annuels lors d'un licenciement pour insuffisance professionnelle ?

Vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés annuels si vous n'avez pas pu prendre tous vos congés annuels du fait de l'administration ou pour raison de santé.

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris est calculée de la manière suivante :

(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

La rémunération mensuelle brute prise en compte est égale à la dernière rémunération versée lors de votre dernier mois complet d'exercice effectif de vos fonctions.

Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités.

Toutefois, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- Versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
- Remboursement de frais
- Participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- Versements exceptionnels ou occasionnels liées aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations et toutes autres indemnités de même nature
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail
- Indemnités versées en contrepartie d'une activité accessoire et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

Quel droit au chômage pour un contractuel licencié pour insuffisance professionnelle ?

Vous pouvez bénéficier des allocations chômage (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F14860) si vous remplissez les conditions requises.

Transfert d'activité

Dans quel cas l'agent peut-il est licencié ?

Vous pouvez être licencié si vous refusez le contrat qui vous est proposé **lors d'un transfert d'activité**.

Lorsque l'activité exercée par votre administration employeur est reprise par une autre administration publique, le nouvel employeur public vous propose un contrat à durée déterminée ou indéterminée, selon que vous êtes en CDD ou en CDI.

Le contrat qui vous est proposé reprend les clauses substantielles de votre contrat antérieur, en particulier celles qui concernent votre rémunération, sauf si une loi, un décret ou les conditions générales de rémunération et d'emploi du nouvel employeur public comportent des dispositions contraires.

Les services accomplis au sein de votre administration employeur d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de l'administration employeur d'accueil.

Si vous refusez le contrat qui vous est proposé par le nouvel employeur public, **votre refus entraîne automatiquement la fin de votre contrat en cours**.

Le nouvel employeur public qui reprend l'activité doit vous verser une **indemnité de licenciement**.

De même, si vous êtes placé sous l'autorité d'un ministre autre que celui qui vous a recruté, en raison d'un **transfert de compétences entre 2 départements ministériels** ou autorités publiques, le département ministériel ou l'autorité publique d'accueil vous propose un contrat reprenant les clauses substantielles de votre contrat antérieur, sauf si une loi ou un décret comportent des dispositions contraires.

Si vous êtes en CDI, seul un CDI peut vous être proposé.

Les services accomplis au sein de votre département ministériel d'origine sont assimilés à des services accomplis auprès du département ministériel d'accueil.

Si vous refusez le contrat qui vous est proposé, votre refus entraîne automatiquement la fin de votre contrat en cours.

Le département ministériel ou l'autorité publique d'accueil doit vous verser une **indemnité de licenciement**.

L'agent a-t-il droit à une indemnité de licenciement ?

Vous avez droit à une indemnité de licenciement égale :

- à **la moitié de la dernière rémunération nette** que vous avez perçue au cours du mois civil précédant la date de fin de votre contrat pour **chacune de vos 12 premières années de services**
- au **tiers** de cette même rémunération pour **chacune des années suivantes**.

Si vous étiez en CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut pas dépasser le nombre de mois qui restait à courir jusqu'à la date de fin prévue de votre contrat.

Votre ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle votre contrat a été initialement conclu jusqu'à sa date de fin.

Si vous avez eu plusieurs CDD successifs sans interruption **auprès de la même administration employeur**, la date initiale prise en compte est la date de début de votre 1er contrat. Il en est de même en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 2 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

- Congés de maladie non rémunérés
- Congé parental
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux, votre partenaire de Pacs ou votre concubin ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Congé pour suivre votre époux, votre partenaire de Pacs ou votre concubin contraint de déménager pour des raisons professionnelles
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise.

Toute période de travail à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

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

Si vous percevez le supplément familial de traitement (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32513) et des indemnités pour heures supplémentaires, ces 2 éléments de rémunération ne sont pas pris en compte dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Si vous travaillez à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de votre rémunération à temps complet.

Si vous êtes en congé de maladie et ne percevez plus votre plein traitement ou si vous êtes en congé non rémunéré, le traitement indiciaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est votre dernière rémunération à plein traitement.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser 12 fois la rémunération servant de base à son calcul.

Si vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2786) sans justifier du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite à taux plein (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1781) , le montant de votre indemnité de licenciement est réduite de **1,67 %** par mois de service accompli au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite.

L'indemnité de licenciement est **versée en une seule fois**.

Dans les cas suivants, l'indemnité de licenciement ne vous est pas versée :

- Vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite et vous avez droit à une retraite à taux plein
- Vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel
- Vous retrouvez immédiatement un emploi équivalent dans l'une des 3 fonctions publiques ou dans une société d'économie mixte.

L'agent a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés annuels ?

Vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés annuels si vous n'avez pas pu prendre tous vos congés annuels du fait de l'administration ou pour raison de santé.

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris est calculée de la manière suivante :

(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

La rémunération mensuelle brute prise en compte est égale à la dernière rémunération versée lors de votre dernier mois complet d'exercice effectif de vos fonctions.

Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités.

Toutefois, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte :

- Versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
- Remboursement de frais
- Participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
- Versements exceptionnels ou occasionnels liées aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations et toutes autres indemnités de même nature
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail
- Indemnités versées en contrepartie d'une activité accessoire et autres indemnités non directement liées à l'emploi
- Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
- Indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

Quel droit au chômage ?

Vous pouvez bénéficier des allocations chômage (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F14860) si vous remplissez les conditions requises.

Textes de loi et références

Code général de la fonction publique : articles L554-1 à L554-2
(https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423405/)
Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE
(https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/)
Articles 1-2, 9, 10, 17, 43-2, 44-1, 45-1 à 56
Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT
(https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000871608)
Articles 4, 5, 13, 36-1, 38, 39-1 à 39-3, 40 à 49
Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels de la FPH
(https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000343794)
Articles 2-1, 7, 17-1, 17-2, 39, 40-1, 41-2, 41-3, 41-6, 42 à 45, 47
Arrêt de la Cour de Cassation (chambre civile) n°17-11442 du 25 janvier 2018
(https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000036635403/)
Assujettissement de l'indemnité de licenciement aux cotisations sociales

Services en ligne et formulaires

Modèle de certificat de travail (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/R49377)

Modèle de document

Questions ? Réponses !

L'administration peut-elle modifier le contrat d'un agent contractuel ? (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32395)

Un Européen agent public en France a-t-il les mêmes droits qu'un agent public français ? (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F36447)

Voir aussi

Licenciement d'un fonctionnaire (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F514)

Service-Public.fr

Allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) d'un agent public dont la fin de contrat de travail intervient avant le 1er avril 2025 (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12386)

Service-Public.fr