



- 📖 Code général de la fonction publique
- 📖 Articles 13-II, 13-III, 13-V, 39-5, 40 et 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié
- 📖 Article 2 de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978
- 📖 Article 20 du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016

Le reclassement est un principe général du droit consacré par la jurisprudence - Conseil d'Etat n° 227868 du 2 octobre 2002– il s'agit d'une obligation de moyen, le licenciement n'étant légal qu'en cas d'impossibilité de reclasser l'intéressé.

La procédure de licenciement avec mise en œuvre du droit au reclassement est applicable aux cas de licenciements suivants :

✓ **Pour inaptitude physique définitive à son emploi à l'issue des droits à congé sans traitement ;**

Dans ce cas, la procédure de reclassement ne s'impose que dans les hypothèses d'inaptitude définitive à son emploi (et non à « toutes fonctions »).

✓ **En cas de disparition du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement ;**

✓ **En cas de transformation du besoin ou de l'emploi lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin est impossible ;**

✓ **En cas de recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article L. 311-1 du code général de la fonction publique ;**

✓ **En cas de refus de l'agent d'une modification substantielle de son contrat ;**

✓ **En cas d'impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération.**

L'obligation de reclassement pour ce dernier motif de licenciement n'est pas prévue par le décret du 15 février 1988 modifié mais par la jurisprudence - CE 30 décembre 2021 n°448641 - ceci en vertu du principe général du droit au reclassement.

Cette procédure concerne les agents recrutés sur le fondement de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique, en CDI ou en CDD. Dans la limite du terme de l'engagement pour ces derniers.

Ce licenciement se réalise en 4 étapes.

1. L'entretien préalable ;
2. La consultation de la Commission consultative paritaire compétente ;
3. La notification du licenciement intégrant la procédure de reclassement ;
4. L'issue de la procédure.

Étape 1 : L'entretien préalable

L'article 42 du décret du 15 février 1988 précise que le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

L'autorité territoriale convoque l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

La lettre indique :

- L'objet de la convocation ;
- La date de l'entretien, qui doit avoir lieu au moins 5 jours ouvrables après réception de la lettre par l'agent.

Pour le licenciement pour inaptitude physique

L'autorité territoriale informe l'agent contractuel de son droit à communication de son dossier médical et de son dossier individuel.

Pour les autres cas de licenciement

L'autorité territoriale informe l'agent contractuel de son droit à communication de son dossier individuel et à l'assistance de défenseurs de son choix si elle envisage de prendre une décision en considération de la personne (*article 2 de la loi du 17 juillet 1978*).

Durant l'entretien :

- L'agent a la possibilité de se faire assister par la personne de son choix ;
- L'employeur doit lui indiquer le ou les motifs de licenciement ;
- L'employeur informe l'agent du délai pendant lequel il pourra présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement lui seront présentées.

Étape 2 : La consultation de la commission consultative paritaire

La commission consultation paritaire compétente est saisie pour avis dans les 6 cas de licenciements.

Toutefois, sa consultation doit intervenir dans les cas listés ci-dessous avant l'entretien préalable :

- 1° En cas de licenciement d'un agent siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;
- 2° En cas de licenciement d'un agent ayant obtenu, au cours des douze mois précédant ce licenciement, une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles 16 et 17 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
- 3° En cas de licenciement d'un agent bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de la section III du chapitre II du même décret égale ou supérieure à 20% de son temps de travail ;
- 4° En cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux.

Étape 3 : La notification à l'agent du licenciement par l'autorité territoriale

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

La lettre doit préciser des informations relatives au licenciement et des informations relatives au reclassement.

1 - Informations relatives au licenciement

La lettre précise :

- ✓ Le ou les motifs du licenciement.

La décision de licenciement étant une décision administrative individuelle défavorable, elle doit comporter les considérations de droit et de fait qui en constituent son fondement.

- ✓ La date d'effet du licenciement fixée compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Les délais de préavis sont prévus à l'article 40 du décret du 15 février 1988.

Le licenciement prend ainsi effet à l'issue de la durée du préavis, à laquelle s'ajoute la période correspondant aux éventuels droits à congés annuels que l'agent n'aurait pas utilisés.

Le point de départ du préavis est fixé à la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre.

Pour plus de précisions sur les délais de préavis, vous pouvez vous reporter à la fiche technique intitulée « la cessation du contrat du fait de la collectivité ».

Nota bene : Lorsque l'agent licencié n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels « du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels » il a droit à une indemnité compensatrice dans les conditions prévues par l'article 5 du décret du 15 février 1988.

Dans une décision du 13 octobre 1997 le Conseil d'État a rappelé que la période de préavis ouvre elle-même des droits à congés annuels.

2 - Informations relatives au reclassement

La lettre doit également :

- ✓ Inviter l'agent à présenter une demande de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis ;
- ✓ Indiquer les conditions dans lesquelles des offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

Étape 4 : L'issue de la procédure

Différentes situations peuvent se présenter selon le choix opéré par l'agent et les possibilités de reclassement.

1 - L'agent refuse la procédure ou ne formule pas la demande de reclassement dans le délai

Pour rappel, l'agent doit présenter une demande de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis.

S'il ne respecte pas ce délai ou s'il refuse la procédure de reclassement, il est licencié au terme du délai de préavis.

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

Une indemnité de licenciement doit être versée à l'agent conformément aux dispositions des articles 43, 45 et 46 du décret du 15 février 1988.

Pour plus de précisions sur l'indemnité de licenciement, vous reportez dans la rubrique « la fin du contrat » à la fiche technique intitulée « la cessation du contrat du fait de la collectivité ».

Pour le licenciement pour inaptitude physique

Le licenciement ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de 4 semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption.

Le licenciement est, le cas échéant, différé jusqu'à l'expiration des droits de l'agent à congé de maternité ou de maladie rémunéré.

2 - L'agent accepte la procédure et formule sa demande dans le délai réglementaire

L'employeur a alors l'obligation de rechercher un poste de reclassement.

Si l'employeur n'a pas pu reclasser l'agent avant le terme du préavis :

L'agent est, à l'issue du préavis, placé en congé sans traitement pour une durée maximale de 3 mois dans l'attente d'une possibilité de reclassement.

Cette décision suspend la date d'effet du licenciement.

L'autorité territoriale doit, en outre, délivrer à l'agent une attestation de suspension de contrat de travail.

Au cours de la période de 3 mois de congé sans traitement, l'agent peut à tout moment revenir sur sa demande de reclassement, il est alors licencié.

De même en cas de refus par l'agent de l'emploi proposé par l'autorité territoriale, l'agent est licencié.

3 - L'agent n'a pas pu être reclassé au terme des 3 mois de congé sans traitement

L'agent est licencié.

Une indemnité de licenciement doit être versée à l'agent conformément aux dispositions des articles 43, 45 et 46 du décret du 15 février 1988.

Pour plus de précisions sur l'indemnité de licenciement, vous reporter dans le thème « la fin du contrat » à la fiche technique intitulée « la cessation du contrat du fait de la collectivité ».

L'autorité territoriale informe la commission consultative paritaire des motifs qui, le cas échéant, ont empêché le reclassement.

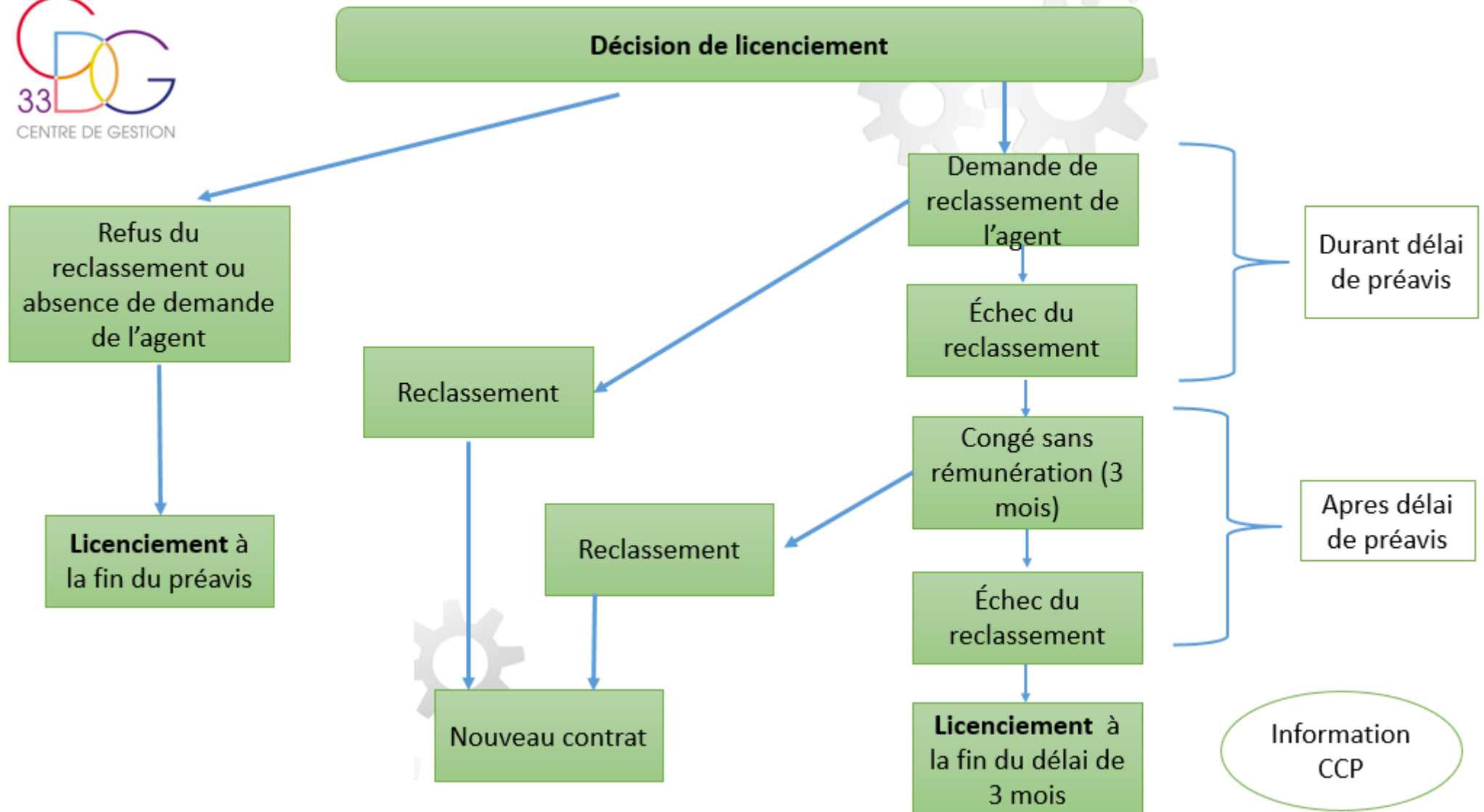
4 - La procédure de reclassement aboutit favorablement

Lorsque la procédure de reclassement aboutit favorablement et quel que soit le moment (*avant l'issue du préavis ou avant l'issue du congé sans traitement*), l'employeur propose le reclassement :

- ✓ Dans un emploi ouvert aux contractuels et pour la période de contrat restante lorsque l'agent se trouve en CDD ;
- ✓ Dans un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut et sous réserve de l'accord de l'agent, dans un emploi hiérarchiquement inférieur ;
- ✓ Par une offre de reclassement écrite et précise, dans un emploi compatible avec les compétences professionnelles de l'agent et prenant en compte les recommandations médicales en cas d'inaptitude physique.

Aucune indemnité n'est due dans ce cas.

Le reclassement peut se traduire par la conclusion d'un nouveau contrat ou le maintien du contrat en cours assorti des modifications induites par l'affectation sur un nouveau poste de reclassement.



	Licenciement Contractuel sur emploi <u>permanent</u>	Licenciement Contractuel sur emploi <u>non permanent</u>	Licenciement Contractuel sur contrat de projet	Respect préavis	Saisine CCP	Obligation de reclassement
Cours ou fin période d'essai	X	X	X			
Insuffisance pro	X	X	X	X	X	
Faute disciplinaire	X	X	X		X (conseil de discipline)	
Inaptitude physique	X	X	X	X	X	X
Disparition du besoin ou suppression emploi	X			X	X	X
Transformation du besoin ou de l'emploi	X		X	X	X	X
Recrutement fonctionnaire	X			X	X	X
Refus modification élément substantiel	X		X	X	X	X
Impossibilité de réemploi après	X		X	X	X	X (Jurisp.)