

NOTE D'INFORMATION MUTUALISÉE

LE LICENCIEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC AU COURS OU À L'ISSUE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

REFERENCES :

- *Code Général de la Fonction Publique (CGFP),*
- *Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,*
- *Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.*

SOMMAIRE

I. Le régime de la période d'essai.....	3
A. L'instauration de la période d'essai	3
B. La mise en œuvre de la période d'essai	4
II. Les motifs de licenciement au cours ou à l'issue de la période d'essai	5
III. La procédure de licenciement	7
A. L'entretien préalable	7
1. La convocation à un entretien préalable	7
2. La tenue de l'entretien préalable	7
B. La communication du dossier individuel	8
C. La consultation de la Commission Consultative Paritaire	8
D. La décision de licenciement	8
E. Le préavis	8
F. La transmission au contrôle de légalité.....	8
IV. Les suites du licenciement.....	9
A. L'indemnité de licenciement	9
B. L'indemnité de fin de contrat	9
C. L'indemnité compensatrice de congés payés.....	9
D. La remise des documents de fin de contrat	10
1. Le certificat de travail	10
2. L'attestation employeur destinée à France Travail.....	10
3. Le reçu pour solde de tout compte	10
E. Les allocations d'aide au retour à l'emploi (ou allocations chômagées).....	10

Introduction

La période d'essai permet à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent (article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

La collectivité et l'agent ne peuvent pas rompre le contrat d'un commun accord pendant ou à l'issue de la période d'essai (article 49 ter du décret n°88-145 du 15 février 1988 - disposition abrogée et codifiée à l'article R.332-20 du CGFP à compter du 1^{er} octobre 2025).

En revanche :

- L'agent a la possibilité de rompre le contrat en démissionnant dans les conditions prévues à l'article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988 ;
- La collectivité a la possibilité de rompre le contrat en prononçant le licenciement de l'agent.

Le licenciement est la décision par laquelle l'autorité territoriale décide de mettre fin à la relation de travail avec un agent de manière unilatérale, anticipée et définitive.

Le licenciement peut survenir au cours ou à l'issue de la période d'essai.

I. Le régime de la période d'essai

A. L'instauration de la période d'essai

L'article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 - disposition abrogée et codifiée à l'article R.332-20 du CGFP à compter du 1^{er}octobre 2025 - pose le principe de **la possibilité de prévoir une période d'essai** dans les contrats de droit public.

À titre dérogatoire, une période d'essai est **obligatoirement** prévue :

- pour les contrats conclus pour pourvoir un emploi de direction au titre l'article L. 343-1 du Code Général de la Fonction Publique : la durée de cette période d'essai est au maximum de six mois (article 4 alinéa 11 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 - disposition abrogée et codifiée à l'article R.343-4 du CGFP à compter du 1^{er} octobre 2025) ;
- pour les contrats conclus dans le cadre du dispositif expérimental de recrutement "PRAB" (Préparation aux concours de catégorie A et B) : la durée de cette période d'essai est fixée à deux mois (article 15 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017).

À titre dérogatoire, une période d'essai **ne peut pas être** prévue :

- Lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé (article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 - disposition abrogée et codifiée à l'article R.332-21 du CGFP à compter du 1^{er} octobre 2025) :
 - o par une même autorité territoriale,
 - o avec un même agent,
 - o pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.
⇒ *Ces conditions sont cumulatives.*

- Lorsqu'un agent contractuel est recruté en application de l'article L. 352-4 du Code Général de la Fonction Publique (article 10 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 - article abrogé et codifié à l'article R.352-36 du CGFP à compter du 1^{er} octobre 2025).

Mention explicite dans le contrat

La période d'essai ainsi que sa durée et la possibilité de son renouvellement, **doivent être expressément stipulées dans le contrat de travail.**

À défaut d'une indication expresse de la période d'essai dans l'acte d'engagement, l'autorité territoriale ne peut pas mettre en œuvre une procédure de licenciement durant ou à l'échéance d'une période d'essai avec les conséquences propres à ce licenciement (pas de préavis, pas d'avis préalable de la commission consultative paritaire, pas d'indemnité de licenciement...) (CAA Bordeaux, 8 octobre 2013, n° 12BX01856 : hypothèse d'un contrat verbal ; CAA Nancy, 27 mai 2010, n° 09NC00932 ; CAA Toulouse, 7 février 2023, n° 21TL00336).

B. La mise en œuvre de la période d'essai

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée **à raison d'un jour ouvré¹ par semaine de durée de contrat, dans la limite** (plafond) :

- **de trois semaines** lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois,
- **d'un mois** lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an,
- **de deux mois** lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans,
- **de trois mois** lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à deux ans,
- **de trois mois** lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée **une seule fois pour une durée inférieure ou au plus égale à sa durée initiale**, dans la mesure où son renouvellement est **expressément** prévu dans le contrat.

L'expiration de la période d'essai ne prive pas la collectivité de la possibilité de procéder au licenciement de l'agent contractuel.

Toutefois, l'administration doit alors respecter la procédure classique de licenciement en cours de contrat (CE, 19 novembre 2018, n° 413492). Le non-respect de cette procédure est susceptible d'engager la responsabilité de l'administration (CAA Lyon, 15 mai 2018, n° 16LY02946).

Elle doit également verser l'indemnité de licenciement (CAA Bordeaux, 13 avril 2010, n° 09BX01266 ; CAA Versailles, 10 Janvier 2008, n° 07VE02014).

¹ Jour ouvré : jour effectivement travaillé dans la collectivité

II. Les motifs de licenciement au cours ou à l'issue de la période d'essai

Si lors de la période d'essai, les compétences de l'agent se sont révélées insuffisantes, la collectivité territoriale ou l'établissement public employeur peut procéder à son licenciement (article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 - article abrogé et codifié à l'article R.332-25 du CGFP à compter du 1^{er} octobre 2025).

Le licenciement peut survenir au cours ou à l'issue de la période d'essai.

Au cours de la période d'essai, le licenciement ne peut intervenir qu'à **l'issue d'une durée d'emploi ayant permis une réelle appréciation des capacités professionnelles** de l'agent :

- une durée de 4 jours a été jugée insuffisante (CAA Douai, 7 octobre 2010, n° 09DA00390) ;
- une durée de 12 jours a été jugé suffisante (CAA Versailles, 17 juin 2010, n° 09VE00443).

Les motifs permettant à une collectivité de licencier un agent à l'issue de la période d'essai sont comparables à ceux invocables par l'administration pour un refus de titularisation d'un agent stagiaire à l'issue du stage.

À titre d'illustration, le juge administratif a considéré qu'un licenciement était justifié :

- **En cours de période d'essai :**

- pour un manque de rigueur et de bonne volonté constitutifs d'une insuffisance professionnelle (CAA Nantes, 17 septembre 2018, n° 16NT03879) ;
- pour des difficultés dans le respect des protocoles, dans ses relations avec les autres membres de l'équipe, et du fait d'une attitude inappropriée à l'égard des parents des enfants accueillis dans la structure (CAA Lyon, 12 Juillet 2023, n° 21LY01433) ;
- compte-tenu notamment du comportement général de l'intéressée par rapport à l'intérêt du service (CAA Paris, 24 Octobre 2008, n° 06PA02314) ,
- pour un agent qui, malgré des consignes données à plusieurs reprises, ne tient pas son supérieur hiérarchique informé de ses actions (CAA Toulouse, 24 octobre 2023, n° 21TL0443).

- **A l'issue de la période d'essai :**

- pour insuffisance professionnelle (difficultés d'apprentissage et de suivi des consignes, manquements aux règles de sécurité et problèmes relationnels avec les collègues et la hiérarchie etc...) (CAA Nancy, 4 décembre 2014, n° 14NC00019 ; CAA Douai, 12 novembre 2020, n° 20DA00348 ; CAA Nantes, 7 Décembre 2021, n° 20NT02615 ; CAA Bordeaux, 17 décembre 1998, n° 95BX01678 : « *inaptitude à diriger de manière satisfaisante le service dont elle était responsable et de ses carences dans les missions confiées, tant en ce qui concerne la qualité du travail fourni que son rythme d'exécution, ainsi que des difficultés qu'elle rencontrait dans ses relations avec le corps enseignant* ») ;
- pour des difficultés à travailler avec sa responsable (CAA Versailles, 9 mai 2017, n° 15VE01890) ;
- pour des absences injustifiées (CAA Versailles, 15 mars 2018, n° 16VE01929) ;
- fondé sur l'intérêt du service (abandon d'un service) (CAA Paris, 30 mars 2006, n° 03PA04605).

Il appartient à la collectivité employeuse de démontrer la matérialité des motifs invoqués (CAA Versailles, 17 juin 2010, n° 09VE00443 ; CAA Douai, 4 mai 2000, n° 97DA00768).

Le juge administratif est d'autant plus exigeant sur la gravité des faits et la charge de la preuve lorsque le licenciement intervient en cours de période d'essai ([CAA Bordeaux, 2 Novembre 2021, n° 19BX01917](#)).

En cas de licenciement en fin de période d'essai, le juge exerce un contrôle restreint limité à l'erreur manifeste d'appréciation. En revanche, s'il intervient avant la fin de la période d'essai, le juge exerce un plein contrôle sur la décision de licenciement (contrôle normal) ([CE, 14 octobre 2022, n° 455958](#)).

Le licenciement d'un agent en arrêt de travail ou en état de grossesse

Aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucun principe général du droit n'interdit à une administration de mettre un terme à un contrat en cours ou à l'issue de la période d'essai au seul motif que l'agent serait en congé de maladie.

Un licenciement de l'agent contractuel en cours de période d'essai justifié par les nécessités du service ou par l'inaptitude professionnelle peut intervenir même si l'agent est en congé de maladie ([CAA Paris, 6 avril 2010, n° 09PA00676](#)).

De même, il n'y a pas d'interdiction de licencier un agent en état de grossesse au terme de la période d'essai ([CAA Marseille 27 juin 2000 n° 97MA05494](#) ; [CAA Versailles, 17 juin 2010, n° 09VE00443](#)).

En revanche, il est en principe interdit de licencier en cours de période d'essai l'agent contractuel en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de naissance, de paternité, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, ainsi que pendant une période de dix semaines suivant l'expiration de ses congés ([article 41 du décret n°88-145 du 15 février 1988 et L. 1225-4 du Code du travail](#)).

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ([CAA Versailles, 23 janvier 2014 n° 12VE04211](#)).



Licenciement possible :

- En cas de faute grave, non liée à l'état de grossesse
- En cas d'impossibilité de maintien du contrat, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement

Licenciement impossible

Licenciement possible :

- En cas de faute grave, non liée à l'état de grossesse
- En cas d'impossibilité de maintien du contrat, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement

Encore, si le licenciement est motivé par la maladie ([CAA Bordeaux, 13 avril 2010, n° 09BX01266](#)) ou par l'état de grossesse lui-même ([CAA Versailles, 17 juin 2010, n° 09VE00443](#)), alors il intervient pour un motif discriminatoire.

III. La procédure de licenciement

A. L'entretien préalable

1. La convocation à un entretien préalable

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

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

Cette lettre indique l'objet de la convocation.

Certaines juridictions administratives ont considéré que l'entretien préalable ne peut avoir lieu **moins de cinq jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation ([articles 4 et 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#) ; [CAA Bordeaux, 11 février 2020, n° 18BX03435](#)). Il existe toutefois une incertitude sur l'application du délai ([CAA Paris, 6 octobre 2020, n° 19PA01879](#)).

 *Dans l'attente de nouvelles précisions, afin d'éviter tout risque contentieux, il est préconisé de respecter le délai minimum de 5 jours ouvrables.*

À titre d'illustration, a été considérée comme irrégulière la convocation d'un agent par un courrier électronique du 26 janvier à un entretien le 29 janvier, qui avait pour objet « *entretien de fin de période d'essai* » afin de tirer le « *bilan de cette période d'essai* » ([CAA Douai, 12 novembre 2020, n° 20DA00348](#)).

 *Pour fixer la date de l'entretien préalable, il est nécessaire de prendre en considération le délai d'acheminement du pli et le délai maximum de retrait au bureau postale (15 jours).*

L'incidence de la maladie sur l'entretien préalable

Le juge administratif a eu l'opportunité d'indiquer qu'hormis le cas où l'intéressé est dans l'impossibilité d'assister à cet entretien et en avertit à temps l'administration, son absence à l'entretien n'oblige pas l'administration à procéder à une nouvelle convocation.

Ainsi, lorsqu'un agent communique un arrêt maladie à temps à son administration où il est indiqué qu'il ne peut quitter son domicile au moment de l'entretien préalable, l'employeur doit procéder à une nouvelle convocation sous peine de priver l'agent d'une garantie entachant d'illégalité le licenciement ([CAA Nancy, 10 mai 2016, n° 15NC00531](#)).

Toutefois, si l'agent ne démontre pas qu'il a été empêché médicalement de se rendre à l'entretien, l'administration n'a pas l'obligation de le convoquer à un nouvel entretien. Il en va ainsi lorsque l'arrêt de travail mentionne que l'agent est autorisé à sortir de son domicile sans restriction d'horaires et qu'il n'a pas sollicité le report de l'entretien ([CAA Bordeaux, 6 mai 2014, n° 12BX03238](#) ; [CAA Nancy, 10 novembre 2016, n° 15NC01267](#) ; [CAA Versailles, 27 septembre 2018, n° 16VE03248](#)).

2. La tenue de l'entretien préalable

L'agent peut être assisté par la personne de son choix ([articles 4 et 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)). Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

B. La communication du dossier individuel

Lorsque le licenciement intervient **au cours de la période d'essai**, l'agent doit pouvoir consulter son dossier individuel dans un délai garantissant le respect des droits de la défense avant que la décision de licenciement ne soit prise (CAA Nantes, 17 septembre 2018, n° 16NT03879 ; CAA Bordeaux, 6 octobre 2009, n° 08BX02804).

En revanche, lorsque le licenciement intervient **à l'issue** de la période d'essai, l'administration n'a pas l'obligation d'informer l'agent qu'il peut consulter son dossier individuel sauf motif disciplinaire (CAA Paris, 15 avril 2014, n° 13PA00725, CAA Versailles, 8 juillet 2021, 20VE00265).

 *L'agent peut être informé de la possibilité de consulter son dossier en même temps que la convocation à l'entretien préalable.*

C. La consultation de la Commission Consultative Paritaire

La Commission Consultative Paritaire n'a pas à être saisie pour une décision de licenciement intervenant en cours ou à l'issue de la période d'essai (article 37-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

D. La décision de licenciement

La décision de licencier appartient à l'autorité territoriale. Le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature (article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 - article abrogé et codifié à l'article R.332-25 du CGFP à compter du 1^{er} octobre 2025).

Le licenciement **au cours** d'une période d'essai doit être motivé **en droit et en fait** (article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 - article abrogé et codifié à l'article R.332-25 du CGFP à compter du 1^{er} octobre 2025 - ; CE, 25 février 1995, n° 105732).

Le licenciement **au terme** de la période d'essai **n'a à être motivé** en vertu des dispositions de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration (CAA Marseille, 27 juin 2000, n° 97MA05494 ; CAA Paris, 23 juin 2020, n° 19PA00573 ; CAA Douai, 12 novembre 2020, n° 20DA00348) sauf en cas de motif disciplinaire (CAA Paris, 15 avril 2014, n° 13PA00725).

 *Si le licenciement intervenant au terme de la période d'essai n'a pas à être motivé, cela ne saurait dispenser l'administration d'établir, en cas de contestation, que cette décision n'a pas été prise pour un motif étranger à l'appréciation des compétences de l'agent (CAA Versailles, 27 Juin 2023, n° 21VE03343).*

E. Le préavis

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai (articles 4 - article abrogé et codifié à l'article R.332-25 du CGFP à compter du 1^{er} octobre 2025 - et 40 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 ; CAA Paris, 23 juin 2020, n° 19PA00573).

F. La transmission au contrôle de légalité

La décision de licenciement d'un agent contractuel doit être obligatoirement transmise au contrôle de légalité dans un délai de 15 jours à compter de sa signature ([article L.2121-2 du Code Général des collectivités territoriales](#)).

IV. Les suites du licenciement

A. L'indemnité de licenciement

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement ([article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 - article abrogé et codifié à l'article R.332-25 du CGFP à compter du 1er octobre 2025](#)).

B. L'indemnité de fin de contrat

L'indemnité de fin de contrat n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme ([article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

Par conséquent, l'indemnité ne sera pas due en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative de l'agent ou de la collectivité, tel que le licenciement.

Par analogie, si la rupture du contrat de travail intervient au cours ou à l'issue de la période d'essai, l'indemnité de fin de contrat n'est pas versée.

C. L'indemnité compensatrice de congés payés

Lorsque l'agent contractuel n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice ([article 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#)).

A l'exclusion des droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris en fin de relation de travail est calculée comme suit : **(Rémunération mensuelle brute × 12) / 250** ([arrêté du 21 juin 2025](#)).

La rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail correspond à la dernière rémunération versée au « titre de l'exercice effectif des fonctions » sur un mois d'exercice complet.

Le cas échéant, cette rémunération tient compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaires de l'agent qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

Elle intègre le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

En revanche, sont exclus de l'assiette de la rémunération brute utilisée pour le calcul de l'indemnité compensatrice, les éléments visés à l'article 2 de l'arrêté (*par exemple : les remboursements de frais ou les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire*).

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent ([article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

D. La remise des documents de fin de contrat

1. Le certificat de travail

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale a l'obligation de délivrer à l'agent un certificat de travail (article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Ce certificat contient exclusivement :

- la date de recrutement de l'agent ;
- la date de fin de contrat ;
- les fonctions occupées par l'agent ainsi que la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- et, le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif (*exemple, le congé pour événements familiaux prévu à l'article 16 du décret n°88-145 du 15 février 1988*).

2. L'attestation employeur destinée à France Travail

L'attestation employeur destinée à France Travail est indispensable afin que l'agent puisse **faire valoir ses droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi**. La collectivité est tenue de délivrer ce document quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail, la nature ou la durée du contrat (CDI, CDD, etc.).

L'attestation employeur doit impérativement préciser les mentions suivantes :

- l'identité et la qualification du salarié ;
- le motif de la rupture du contrat de travail ;
- la durée de l'emploi ;
- le montant des rémunérations, selon l'âge de l'agent, des 24 ou 36 derniers mois (les salaires versés, les primes, les indemnités, le montant du solde de tout compte)

Notons que la délivrance de ce document est **obligatoire**, peu importe que l'agent ait ou non droit aux allocations chômage.

3. Le reçu pour solde de tout compte

Sur le même modèle que pour les salariés, l'administration peut remettre à l'agent un reçu pour solde de tout compte.

Le reçu pour solde de tout compte fait **l'inventaire des sommes versées à l'agent**, par chèque ou par virement, lors de la rupture du contrat de travail.

Il peut s'agir des sommes suivantes :

- la rémunération correspondante au mois en cours ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés.

E. Les allocations d'aide au retour à l'emploi (ou allocations chômagées)

L'agent contractuel licencié pour insuffisance professionnelle en cours ou à l'issue de la période d'essai est considéré comme involontairement privé d'emploi.

Il a donc vocation à percevoir l'allocation d'assurance chômage, sous réserve de remplir les conditions pour bénéficier de ladite allocation (article 2 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020).

L'allocation sera potentiellement à la charge de la collectivité employeuse si celle-ci est en auto-assurance.

**