



RUPTURE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL D'UN AGENT NON TITULAIRE DE DROIT PUBLIC EMPLOYÉ PAR UN GRETA

TEXTES de Référence :

- Décret n° 2013-852 du 24.09.2013 :
<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2013/9/24/MENE1319594D/jo/texte>
- Circulaire n°2014-009 du 4.02.2014 :
http://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=76066
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié par Décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 :
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000699956>
- Tribunal administratif de Lyon, n° 0604690, 14 février 2008 (autorisation écrite du recteur);
- **CAA de VERSAILLES, n° 15VE01706, 14 mars 2017**
- Arrêté du 7 mars 2008 instituant les commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents non titulaires (B.O.E.N. n° 18 du 1er mai 2008)

La circulaire GRETA précise que les personnels des GRETA sont employés selon les termes suivants :

Les personnels exerçant en formation continue sont rémunérés sur les ressources tirées des activités de formation continue.

- les agents non titulaires (ANT) sont régis par les textes réglementaires ci-après :

. décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié fixant les dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État.

. en ce qui concerne les personnels non titulaires du niveau de la catégorie A, décret n° 93-412 du 19 mars 1993 relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes.

. **Guide méthodologique** relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État. Modifications du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de [l'article 7](#) de la [loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État introduites par le décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 ainsi que par le [décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014](#)

« Ce guide a pour objet de clarifier le régime juridique applicable aux agents contractuels de l'État en explicitant les modifications apportées au décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, par le décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 ainsi que par le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 et en apportant les éclaircissements nécessaires à leur mise en œuvre.

Ce guide détaille les avancées significatives qui ont contribué à l'amélioration des droits individuels et collectifs ainsi que des conditions d'emploi des agents contractuels. »

Dans le cas où la direction du GRETA est amenée à procéder à une rupture de contrat (rupture d'un contrat à durée déterminée avant son terme ou d'un contrat à durée indéterminée), voici les règles qui s'appliquent :

Vous êtes en CDD : le motif du licenciement n'existe pas si vous êtes en fin de contrat ou en période d'essai. L'administration peut en cas de fin de contrat ne pas renouveler votre contrat ou bien modifier les clauses de votre contrat sauf si vous donnez votre accord et que cela est fait dans l'intérêt du service.

Le Conseil d'État a rappelé « qu'un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses, si l'administration envisage de procéder à son renouvellement ; que, toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le

renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service »

Parce que le CDD comprend un terme précis dont le renouvellement doit être expressément prévu par l'administration lorsque le besoin qui a justifié le recrutement d'un agent contractuel n'a pas disparu, le juge ne reconnaît pas de droit au renouvellement du contrat. L'absence de droit au renouvellement du contrat est valable même si l'agent est en congé de maternité, ou en congé de maladie à la date de fin de contrat initialement prévue. En application de l'article 27 du décret du 17 janvier 1986, « lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, les congés prévus aux titres III, IV, V et VI ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir ».

En outre, le juge peut requalifier le non renouvellement du contrat en licenciement. En effet, toute rupture survenant avant l'échéance d'un contrat doit s'analyser comme un licenciement et non comme un non renouvellement. Ainsi, si la cessation des fonctions est intervenue avant le terme du nouveau contrat déterminé dans les conditions rappelées ci-dessus, le non renouvellement risque d'être requalifié en licenciement ouvrant droit à indemnités de licenciement. Outre la formalisation du renouvellement par un acte écrit, le non renouvellement d'un contrat doit faire l'objet d'un préavis, dans un délai variable selon la durée pour laquelle l'agent avait été engagé.

En cas de renouvellement, il convient de noter que l'agent contractuel n'a pas droit, à ce que celui-ci ait lieu dans des conditions identiques. L'autorité administrative n'est pas tenue de renouveler un contrat pour la même durée.

Les décisions de renouvellement ou non de contrat ne font pas systématiquement l'objet d'un entretien préalable. L'article 45 du décret du 17 janvier 1986 étend les hypothèses où l'entretien préalable à une décision de non renouvellement de contrat est obligatoire : outre le cas où l'agent remplit les conditions légales pour être reconduit en CDI, les décisions de renouvellement de contrat devront faire systématiquement l'objet d'un entretien préalable lorsque l'agent a au moins trois ans d'ancienneté accomplis sans interruption au titre d'un ou de plusieurs contrats conclus pour répondre à un besoin permanent.

Vous êtes en CDI :

Avant de procéder à tout licenciement, la direction du GRETA doit :

A. Consulter les instances :

- s'assurer que la commission consultative paritaire académique compétente a été consultée sur le projet de licenciement, à la diligence de la DAFCO ou DAFPIC, mais aussi que la commission des personnels, l'Assemblée générale du GRETA et le CA de l'établissement support ont été consultés.

1. Une commission du personnel est créée au sein de chaque GRETA. Cette commission est consultée sur les dossiers liés à la gestion des personnels (circulaire n°2014-009 du 4.02.2014).

Article 16 de la convention type du GRETA - Commission du personnel

Une commission du personnel comprend notamment des représentants des personnels élus à l'assemblée générale.

Elle est consultée sur les questions relatives :

- au recrutement des personnels : elle établit notamment le diagnostic d'opportunité préalable à toute décision de recrutement de personnels,
- au suivi des personnels : organisation des services en fonction de l'activité du groupement, suivi de carrière,
- à la formation des personnels : recensement des besoins de formation et suivi de la participation au plan de formation académique ou à celui du Greta.

La commission du personnel est saisie des questions relatives à la gestion des ressources humaines du Greta.

Article 8 - Personnels

Pour remplir ses missions de formation continue, l'EPLÉ support du Greta peut recruter des personnels sur contrat de droit public et rémunérés sur le produit des conventions (ressources tirées des activités de formation continue).

À l'exception de celle d'un éventuel directeur opérationnel, les prévisions de recrutement du Greta sont soumises à l'assemblée générale. Les recrutements doivent être précédés d'un avis consultatif de la commission du personnel, prévue à l'article 16, basé sur un diagnostic d'opportunité. Ce diagnostic est communiqué au Dafco pour information, avant d'être soumis au conseil d'administration (CA) de l'établissement support.

2. Les commissions consultatives paritaires académiques compétentes à l'égard des agents non titulaires (une pour certains personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé et une autre pour les personnels exerçant des fonctions d'enseignement) doivent être obligatoirement consultées avant de mettre en œuvre toute mesure de licenciement (article 1-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986). La délégation académique à la formation continue, en lien avec les services en charge de la gestion des personnels du rectorat (DAFCO ou DAFPIC), informe les GRETA sur la tenue de ces réunions (environ deux fois par an).

La politique de l'emploi : créations et suppressions de postes, est approuvée par le CA de l'établissement support du GRETA après consultation de l'AG du GRETA et de sa commission du personnel.

3. obtenir l'autorisation écrite du recteur (jugement n° 0604690 rendu par le tribunal administratif de Lyon le 14 février 2008) qui est prise après la commission paritaire (B.O.E.N. n°28 du 10 juillet 2008).

1. Le licenciement doit être motivé :

Jusqu'à la publication du décret du 3 novembre 2014, le décret du 17 janvier 1986 n'établissait aucune liste des cas dans lesquels un licenciement est possible et n'identifiait explicitement comme motifs de licenciement que l'inaptitude physique définitive et la faute disciplinaire et de manière indirecte le licenciement pour insuffisance professionnelle. Par ailleurs si le juge administratif a reconnu pendant longtemps à l'administration un large pouvoir de licencier un agent contractuel dans « l'intérêt du service » et ce en l'absence même de dispositions expresses au contrat et dans les textes relatifs aux agents contractuels, la jurisprudence a récemment revisité les motifs de licenciement couverts par cette notion fragilisant les pratiques des administrations les articles 45-2 à 45-3 du décret du 17 janvier 1986 précisent les motifs de licenciement dont les cas de licenciement correspondant au licenciement dans l'intérêt du service, dégagé par le juge administratif.

Les motifs reconnus :

- La suppression de l'emploi pour lequel l'agent contractuel est recruté peut justifier un licenciement. Une réorganisation de service ne peut justifier un licenciement dans l'intérêt du service que si elle implique une suppression de l'emploi de l'intéressé. La suppression de l'emploi doit être fondée sur l'intérêt du service.

Elle peut ainsi avoir pour motif : - une restructuration du service.

- une mesure d'économie, quelle que soit par ailleurs la situation financière de l'administration et quelle que soit, au final, l'effectivité des économies réalisées, du moment que le motif réel de la suppression était bien le motif allégué.

Si le motif réel n'est pas l'intérêt du service, il y a « détournement de pouvoir », ce qui rend illégale la suppression (par exemple le cas lorsque le but réel est d'évincer l'agent qui occupe l'emploi).

- La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible
- Une réorganisation du service impliquant une modification des attributions correspondant à l'emploi occupé par un agent contractuel peut en effet justifier un licenciement dans l'intérêt du service
- Le recrutement d'un fonctionnaire sur le poste occupé par un agent contractuel y compris en CDI Le Conseil d'État confirme dans sa décision du 25 septembre 2013 « Sadlon » (n°365139) que l'administration peut décider de remplacer un agent recruté en CDI par un fonctionnaire.
- Le refus d'un agent d'accepter une modification substantielle de son contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 45-4 et justifiée par l'intérêt du service est un motif de licenciement On signalera qu'une importante modification des conditions revient à créer un nouvel emploi, ce qui nécessite un nouveau contrat et que le refus d'un renouvellement d'engagement assorti de modifications substantielles constitue un licenciement.
- Impossibilité de réemployer un agent, physiquement apte à l'issue d'un congé faute d'emploi vacant ou susceptible de l'être dans un délai raisonnable. Ce motif de licenciement trouve son fondement à l'article 32 du décret du 17 janvier 1986 qui définit une obligation de réemploi des agents contractuels à l'issue de certains congés comme une obligation de moyens et non de résultats.

B. organiser un entretien préalable

Le décret du 3 novembre 2014 a encadré la mise en œuvre de l'entretien préalable, le contenu de la lettre de licenciement et la tenue de la CCP.

Les articles 47 et 47-1 précisent la procédure de licenciement qui s'impose à l'administration hormis les hypothèses où le licenciement intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai (article 9 du décret du 17 janvier 1986) ou lorsque l'administration est tenue de respecter une obligation de reclassement (articles 17-3 et 45-5).

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

Cet entretien permet à l'administration de faire connaître suffisamment tôt les arguments sur lesquels elle fonde la procédure de licenciement, et à l'intéressé la possibilité de faire part de ses réactions et de ses observations préalables à l'engagement d'une telle procédure.

La convocation doit mentionner : • - l'objet de l'entretien : la ou les mesures envisagées à l'encontre de l'agent doivent être mentionnées. • - la date, l'heure et le lieu de l'entretien doivent être précisés : un délai minimum de 5 jours ouvrables doit être respecté entre la réception de la lettre de convocation et l'entretien afin permettre à l'agent préparer cet entretien et éventuellement de se faire assister. • - le fait que l'agent puisse se faire accompagner par la ou les personnes de son choix. Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent les motifs du licenciement et le cas échéant le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

L'organisation de l'entretien après la réunion de la CCP permet de mieux prendre en compte l'avis exprimé par cette instance avant la notification de la décision et d'offrir à l'agent la possibilité de s'exprimer une dernière fois, mais également de responsabiliser l'administration qui doit alors motiver son choix lors d'un face à face avec l'agent. Avant la tenue de la CCP, il appartient à l'administration d'informer l'agent de l'engagement d'une procédure de licenciement à son encontre et de le mettre en mesure de produire ses observations. Il est conseillé de le faire par écrit.

C. notifier le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception en indiquant le motif du licenciement (article 47 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986)

La notification du licenciement :

La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

- tenir compte de la période de préavis (article 46 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986) et des congés annuels restant dus

Le délai de préavis :

Un délai de préavis doit être respecté dans certains cas de licenciement. Il est rappelé que l'indemnité pour préavis non pris n'existe pas dans la fonction publique. Le non-respect du délai de préavis entraîne l'illégalité du licenciement, dont l'agent est alors susceptible d'obtenir l'annulation devant le juge. La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement fixe le point de départ du préavis (avant dernier alinéa de l'article 46 du décret du 17 janvier 1986). Un courrier informant l'agent de l'intention de procéder à son licenciement prochain ne peut pas marquer l'ouverture du délai. Les modalités de décompte du préavis ont été modifiées par le décret du 21 mars 2014 : sauf exceptions (licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai et licenciement pour motif disciplinaire), le licenciement doit être précédé d'un préavis, dont la durée est variable selon la durée de service (article 46 du décret du 17 janvier 1986) :

- huit jours si l'agent a accompli moins de six mois de services auprès de l'autorité qui le recrute ; - un mois s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans auprès de l'autorité qui le recrute ;

- deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans auprès de l'autorité qui le recrute.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est désormais calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette ancienneté n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Cette modification réglementaire est venue compléter les exigences fixées dans un arrêt du Conseil d'État qui a indiqué que « lorsque l'engagement a fait l'objet d'un ou de plusieurs renouvellements, doit être prise en compte, pour déterminer le délai de préavis, la durée des services accomplis depuis l'engagement initial ». Il convient de veiller, à l'occasion d'une décision de licenciement, à ce que la date d'effet de celui-ci soit fixée de façon à permettre à l'intéressé de bénéficier du préavis et des congés annuels auxquels il a droit. La période du préavis ouvre elle-même des droits à congés annuels. En principe, le préavis est un délai dont l'échéance ne peut être reportée. Son cours ne peut donc être suspendu ou interrompu.

D. verser l'indemnité due à l'agent suivant les termes des articles 50 à 56 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 l'ancienneté courant à compter de la date de signature du premier contrat en tant qu'agent du GRETA (article 28 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).

2. OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Le décret du 3 novembre 2014 tire les conséquences de la reconnaissance par le juge d'un droit à reclassement en certaines circonstances. L'introduction du CDI en 2005 dans le droit de la fonction publique a conduit progressivement à reconnaître à ces agents « un droit à la carrière », obligeant à repenser les termes de la question du droit à reclassement des agents contractuels. C'est ainsi que le juge administratif a reconnu en certaines circonstances un droit à reclassement des agents contractuels. Par ailleurs, le législateur a pris acte de cette évolution et oblige à organiser dans les

textes réglementaires applicables aux agents contractuels « les obligations de reclassement » de ces agents.

La reconnaissance d'un droit à reclassement aux agents contractuels dans certaines circonstances

Conformément aux principes généraux du droit dégagés par le juge administratif, l'article 45-5 du décret du 17 janvier 1986 impose une obligation de reclassement des agents contractuels recrutés avant leur licenciement dans plusieurs circonstances. Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par CDI ou par CDD lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Droit au reclassement en cas de licenciement inhérent à la suppression ou la transformation du besoin ou de l'emploi ayant justifié le recrutement de l'agent. Dans son arrêt du 18 décembre 2013 (req. n°366369), le Conseil d'État a érigé en PGD, le droit à reclassement d'un agent avant son licenciement pour suppression d'emploi.

Droit au reclassement en cas de refus de modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 45-4 du décret du 17 janvier 1986 En cohérence avec l'article 45-5, l'article 45-4 prévoit la modification du contrat de travail liée à la transformation du besoin ou de l'emploi afin de permettre aux administrations de s'adapter aux besoins sans avoir à licencier l'agent.

Le décret du 3 novembre 2014 a introduit, dans le décret du 17 janvier 1986, l'article 45-4 rédigé sur le modèle de l'article L. 1222-6 du code du travail permettant de modifier certaines clauses du contrat de travail pour des motifs tirés de l'intérêt du service, afin de permettre aux administrations de s'adapter aux besoins sans avoir à licencier l'agent.

La modification d'une clause substantielle d'un contrat de travail justifiée par l'intérêt du service était déjà reconnue par la jurisprudence administrative. La mise en œuvre de cette disposition permet de prévenir le licenciement dans l'intérêt du service, susceptible d'être mise en œuvre en application des nouvelles dispositions précitées. Ainsi, en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail.

Ainsi, en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette **lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception** pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. À défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

Le décret du 17 janvier 1986 distingue en effet le refus par l'agent d'accepter une modification d'une clause substantielle qui est assimilé à un licenciement avec des garanties de reclassement, délai de réflexion, consultation CCP, versement de l'indemnité de licenciement de l'acceptation par l'agent de la modification de la clause substantielle. Si l'agent s'oppose à une modification substantielle de son contrat, motivée par l'intérêt du service et refuse la poursuite de la relation contractuelle aux nouvelles conditions, l'administration peut décider de mettre un terme au contrat : cette décision est considérée par le juge comme un licenciement, ouvrant droit aux indemnités de licenciement.

L'agent ne peut jamais être considéré comme démissionnaire, ni comme l'auteur d'un abandon de poste. La décision de licenciement ne peut intervenir qu'après que l'employeur a tenté de reclasser l'agent. En revanche, l'agent qui accepte une modification substantielle de son contrat (article 52 du décret du 17 janvier 1986) ne peut percevoir l'indemnité de licenciement.

Les conditions et la procédure du droit à reclassement (article 45-5 du décret du 17 janvier 1986)

Le respect du principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires Instauré par voie réglementaire, le droit à reclassement ne peut s'exercer que dans un emploi susceptible d'être pourvu par un agent contractuel. Concernant la mise en œuvre du principe général du droit à reclassement avant tout licenciement pour inaptitude physique, la jurisprudence exclut explicitement le droit à reclassement dans des emplois autres que ceux que la loi autorise à pourvoir par des agents contractuels. Dans ce cadre, l'article 45-5 I reprend le considérant de la jurisprudence administrative et indique : « Le licenciement pour un des motifs prévus aux 1° à 4° de l'article 45-3 ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent, dans un autre emploi que la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuel, n'est pas possible ». Il convient de noter que dès lors que l'intéressé remplit les conditions de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984, l'administration peut maintenir le CDI de l'agent dès lors que celui-ci est reclassé sur un emploi correspondant à un besoin permanent (articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984), de même catégorie hiérarchique que celui précédemment occupé et justifiant d'une durée de services publics de six ans d'ancienneté.

Le périmètre de l'obligation de reclassement limité au seul GRETA

Aux termes du troisième alinéa du I de l'article 45-5 du décret du 17 janvier 1986 et conformément à la jurisprudence administrative, l'agent public est susceptible d'être reclassé dans les différents services relevant de l'autorité de recrutement. Dans ce cadre, l'autorité ayant reçu compétence pour recruter l'agent contractuel doit chercher à reclasser l'agent dans un autre emploi au sein de ses différents services. Le juge a également rappelé que l'obligation de rechercher un reclassement ou, à défaut, de licencier ne s'applique pas à la collectivité qui n'est plus en situation d'employeur, et notamment lorsque le dernier contrat est arrivé à son terme.

La détermination du niveau et de la nature des emplois de reclassement

Dans les différentes jurisprudences reconnaissant une obligation de reclassement, le juge administratif indique que le reclassement s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure. Dans ce cadre, le deuxième du I de l'article 45-5 du décret du 17 janvier 1986 reprend ces dispositions. Un reclassement est possible sous réserve des nécessités de service et doit respecter les règles de recrutement des contractuels (l'échéance du contrat s'impose à la collectivité et à l'agent).

Le droit à reclassement s'exerce dans des emplois compatibles avec les compétences professionnelles de l'agent. Lorsque l'administration objecte une insuffisance de compétences pour reclasser un agent dans un emploi de même niveau mais mettant en œuvre des compétences différentes, le juge veille à ce que l'administration apporte la preuve de l'impossibilité de reclasser effectivement l'agent sur un emploi différent (CAA de Paris, 5 octobre 2004, n°02PA02622). 16.2.2 La procédure du droit à reclassement prévue à l'article 45-5 du décret du 17 janvier 1986

En résumé :

Lorsque l'administration envisage de licencier un agent, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable. A l'issue de la consultation de la CCP prévue à l'article 1-2, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 46 précité et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

- Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué à l'avant dernier alinéa du b, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46.

- Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 46 précité, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement.

- Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent. Dans ce cas, s'agissant d'une perte involontaire d'emploi, l'agent bénéficie des allocations chômage prévues par l'article L. 5424-1 du code du travail.

-L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié. - En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié. Ce licenciement fait l'objet d'un acte notifié à l'agent. - L'administration porte à la connaissance de la CCP les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent. La recherche de reclassement de l'agent avant son licenciement doit être réelle et le juge impose à l'employeur une obligation de moyen et non de résultat lui imposant d'examiner toutes les possibilités.

N.B. Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés (article 49 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).