

Fin de contrat – Licenciement des personnels non titulaires de l'État

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

■ Licenciement

Art.45 « Lorsque l'agent non titulaire est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être reconduit, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- au début du troisième mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi. »

Art.46 « L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé à terme fixe, est licencié avant le temps fixé, a droit à un préavis qui est de :

- huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services ;
- un mois pour ceux qui ont au moins six mois et moins de deux ans de services ;
- deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de services.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement (...) survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai. »

Art.47 « Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement doit être notifiée à l'intéressé par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. 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 et de la durée du préavis. »

Art.49 « 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.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressé peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa

situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'oeuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption. »

■ Commissions consultatives paritaires (CCP)

Références : Article 21 de l'arrêté du 7 mars 2008 – JO du 11 avril 2008, pour les agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation, d'orientation, de surveillance et d'accompagnement des élèves ou article 22 de l'arrêté du 7 mars 2008 – JO du 11 avril 2008, pour certains agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les domaines administratif, technique, social et de santé.

Art. 21 ou 22 « Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux **licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai** et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans leur champ de compétence. »

☛ *L'avis du Sgen-CFDT*

Le Sgen-CFDT est favorable à la mise en place des commissions consultatives paritaires (CCP) des agents non titulaires de l'État.

Cependant il revendique que les avis défavorables aux renouvellements de contrat soient communiqués aux CCP.

■ Indemnité de licenciement

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Art.50 « Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu à indemnité. »

Art.51 « En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée :

1° Aux agents recrutés pour une durée indéterminée ;

2° Aux agents engagés à terme fixe et licenciés avant ce terme ;

3° Sous réserves des dispositions de *l'article 33 du présent décret*, aux agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises, auxquels aucun emploi n'a pu être proposé à l'issue d'un congé de maladie rémunéré ou non, d'un congé de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de maternité, de paternité ou d'adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle, d'un congé pour formation professionnelle, d'un congé non rémunéré pour raison de famille, d'un congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque la durée de ce dernier congé n'a pas excédé un mois, et au terme d'un mandat dont l'exercice est incompatible avec l'occupation d'un emploi public ;

4° Aux agents licenciés pour inaptitude physique. »

Art.52 « Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due à l'agent qui remplit les conditions fixées à *l'article 51* lorsqu'il :

1° Est fonctionnaire détaché en qualité d'agent non titulaire ;

2° Retrouve immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques (...) ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'État ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;

3° A atteint l'âge de soixante ans et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale ;

4° Est démissionnaire de ses fonctions ;

5° A été engagé pour effectuer des vacances. »

Art.53 « La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet, telle qu'elle est définie à l'alinéa précédent.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré. »

Art.54 « L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

En cas de rupture avant son terme d'un contrat à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restait à couvrir jusqu'au terme normal de l'engagement.

Pour les agents qui ont atteint l'âge de 60 ans mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service au-delà du sixième anniversaire.

Pour l'application de cet article, toute fraction de services supérieure ou égale à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de services inférieure à six mois sera négligée. »

Art.55 « L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité définie à l'article 54 ci-dessus est décomptée selon les modalités prévues aux *articles 27 à 31*, du présent décret, sous réserve que ces services n'aient pas été pris en compte dans le calcul d'une autre indemnité de licenciement ou d'une pension autre que celle du régime général de la sécurité sociale.

Toutefois, les services pris en compte au titre d'un régime de retraite complémentaire du régime général sont retenus sans que l'indemnité de licenciement allouée en raison de ces services puisse dépasser six mensualités.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué. »

Art.56 « L'indemnité de licenciement est versée par l'administration en une seule fois. »

■ Démission

Art.48 « L'agent non titulaire informe son administration de son intention de démissionner par lettre recommandée. L'agent est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle qui est mentionnée à *l'article 46, alinéa 1^{er} ci-dessus*.

Les agents qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé. »

■ Chômage

Les indemnités de chômage sont le plus souvent payées par le dernier employeur. Cependant, certains employeurs publics ont passé une convention avec le Pôle Emploi. Dans ce cas les indemnités sont payées par le Pôle Emploi. Même dans le cas où les indemnités sont payées par l'employeur, les conditions d'attribution et le montant des indemnités sont les mêmes que pour les salariés du privé.

→ **À noter** : La date d'ouverture des droits au chômage est celle de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'agence du Pôle Emploi de son domicile. Il est vivement recommandé à l'agent non titulaire d'effectuer cette démarche avant la date effective de fin de contrat.

Il n'y a pas de droit à indemnité de chômage en cas de démission, sauf démission pour motif légitime, par exemple pour suivre son conjoint.