



## LICENCIEMENT D'UN AGENT NON TITULAIRE DE DROIT PUBLIC

Les fiches consacrées aux agents non titulaires de droit public ne concernent que les actes de recrutement (contrats à durée déterminée et indéterminée) établis en vertu des dispositions de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée. Les autres possibilités de recrutement en qualité d'agent non titulaire (travailleurs handicapés, PACTE, recrutement direct sur les emplois de direction, ...) ne sont pas abordés dans cette rubrique.

### L'ESSENTIEL

**Le licenciement résulte de la volonté de l'employeur de rompre son lien contractuel avec l'agent. Il intervient avant le terme de l'engagement.**

**Certains agents ne peuvent faire l'objet d'un licenciement lorsqu'ils se trouvent dans une situation particulière.**

### FONDEMENT JURIDIQUE

- Articles 39 à 49 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

### EXAMEN DE LA SITUATION DE L'AGENT AVANT LE LICENCIEMENT

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ainsi que pendant une période de 4 semaines suivant l'expiration de ces congés.

## ■ ETAT DE GROSSESSE

---

L'agent qui se trouve en état de grossesse doit, dans les 15 jours de la notification de la décision de licenciement qui lui aurait été faite, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical attestant son état.

## ■ DEMANDE EN VUE D'UNE ADOPTION

---

L'agent qui a présenté une demande en vue d'une adoption auprès des autorités compétentes doit, dans les 15 jours de la notification de la décision de licenciement qui lui aurait été faite, justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption.

## ■ CONSEQUENCES

---

La présentation dans les délais du justificatif prévu par le décret fait obligation à l'autorité territoriale d'annuler le licenciement intervenu.

L'engagement peut toutefois être résilié dans les conditions prévues aux articles L1225-4, L1225-5 et L1225-6 du code du travail.

## PROCEDURE A RESPECTER PAR L'EMPLOYEUR

## ■ RESPECT DES DROITS DE LA DEFENSE

---

Le respect des droits de la défense est dû aux agents à l'encontre desquels est envisagée **une décision prise en considération de la personne**.

Le respect des droits de la défense se matérialise en premier lieu par **l'envoi d'un premier courrier recommandé avec avis de réception** informant l'agent d'une part de la nature des griefs que l'administration a à son encontre ainsi que la mesure envisagée et d'autre part que celui-ci a droit à communication de son dossier et des documents annexes et de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

## ■ CONVOQUER L'AGENT A UN ENTRETIEN PREALABLE

---

Le licenciement d'un agent non titulaire de droit public ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Lors de cet entretien :

- L'employeur porte à la connaissance de l'agent les motifs sur lesquels il se fonde pour engager une procédure de licenciement à son encontre ;

- L'agent fait part de ses réactions et de ses observations préalables à l'engagement de la procédure de licenciement.

## **■ RESPECT D'UN PREAVIS**

---

L'employeur qui a l'intention de licencier un agent non titulaire en CDD ou en CDI est tenu de notifier sa décision en respectant un préavis de :

- 8 jours au moins si l'intéressé a accompli moins de 6 mois de services ;
- d'1 mois au moins s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- de 2 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans.

Aucun préavis n'est nécessaire en cas de licenciement d'un agent non titulaire en CDD ou en CDI prononcé soit :

- en matière disciplinaire ;
- pour inaptitude physique ;
- à la suite d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un mois ;
- au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

### **Calcul de la durée du préavis en cas de contrats successifs :**

Le délai de préavis doit être calculé en prenant en compte la durée totale des contrats conclus antérieurement au contrat en cours et de manière ininterrompue pour le compte du même employeur.

@ [Consulter l'arrêt du Conseil d'Etat du 14 mai 2007, n°273244, Centre de gestion de la Guyane.](#)

## **■ NOTIFIER LA DECISION PAR LETTRE RECOMMANDEE AVEC AVIS DE RECEPTION**

---

La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise :

- Le ou les motifs du licenciement ;

- La date à laquelle intervient le licenciement **compte tenu des droits à congés annuels restant et la durée du préavis** ;
- Les **voies et délais de recours contentieux** : c'est-à-dire que la décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif dans un délai de 2 mois à compter de la notification à l'agent.

## VERSEMENT D'UNE INDEMNITE DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement est due aux agents :

- licenciés alors qu'ils sont recrutés en contrat à durée indéterminée ;
- licenciés avant le terme fixé dans le contrat à durée déterminée ;
- qui physiquement aptes et remplissant les conditions requises pour être réemployés, ne sont pas réemployés à l'issue d'un congé ( tous les congés pour raison de santé rémunérés ou non ; congé parental ; congé pour formation professionnelle ; congé non rémunéré à l'occasion de certains événements familiaux ; congé pour élever un enfant lorsque sa durée n'a pas excédé un mois ; congé pour l'exercice d'un mandat électif dont l'exercice est incompatible avec l'occupation d'un emploi public) ;
- licenciés pour inaptitude physique ;
- licenciés pour insuffisance professionnelle (***l'indemnité de licenciement est réduite de moitié***).

### ■ CAS EXCLUS DU VERSEMENT DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

---

Les agents non titulaires de droit public licenciés pour l'un des motifs précédents ne peuvent bénéficier du versement d'une indemnité de licenciement s'ils se trouvent dans l'une des situations suivantes :

- agent licencié pour motif disciplinaire ;
- agent licencié au cours ou au terme d'une période d'essai ;
- fonctionnaire détaché en qualité d'agent non titulaire ;

- fonctionnaire en position de disponibilité ;
- fonctionnaire en position hors cadre ;
- agent qui retrouve immédiatement un emploi équivalent dans une commune, un département, une région ou un EPCI en relevant ou dans une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;
- agent qui a atteint l'âge de 60 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 de régime général de la sécurité sociale ;
- agent démissionnaire de ses fonctions.

## MODALITES DE CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

### ■ FORMULES

**Agent à temps complet :**

$$I = ([A \times R] / 2) + ([A'' \times R] / 3) \text{ avec la limite } \leq 12 R$$

**I** = Indemnité de licenciement qui ne peut être supérieure à 12 fois la rémunération de base.



**L'indemnité est divisée par 2 lorsque  
l'agent est licencié pour insuffisance professionnelle.**

**R** = Rémunération correspondant à la dernière rémunération nette mensuelle qui a été perçue avant le licenciement. Dans l'hypothèse où l'agent travaille à temps partiel, la rémunération prise en compte est celle d'un temps complet : **NE PAS PRORATISER.**

**Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.**

**Dans l'hypothèse où 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.

**A** = Ancienneté décomptée par années, inférieure ou égale à 12 ans.

**A''** = Ancienneté décomptée par années à partir de la 13<sup>ème</sup> année.

**Agent à temps non complet :**

$$I = ([A \times T1 \times R] / 2) + ([A \times T2 \times R] / 2) + ([A'' \times T3 \times R] / 3)$$

**avec la limite  $\leq 12 R$**

**T 1 ...** = Quotité de travail accompli : exemples : 50%, 80 % ...

## **DISPOSITIONS PARTICULIERES**

- Toute période supérieure ou égale à 6 mois est comptée pour 1 année ;
- Les périodes inférieures à 6 mois ne sont pas décomptées ;
- L'ancienneté est décomptée au prorata du temps de travail assuré durant la période considérée, que l'agent ait été recruté à temps non complet ou autorisé à temps partiel ;
- Seuls les services effectifs ininterrompus accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un de ses établissements publics à caractère administratif auquel elle participe sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement ;
- L'indemnité de licenciement est divisée par 2 lorsque celui-ci est prononcé pour insuffisance professionnelle ;
- En cas de rupture avant son terme d'un engagement à durée déterminé, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre des mois qui restaient à courir 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 60<sup>ème</sup> anniversaire.

## CAS PRATIQUES

---

- Cas n°1 :

Dernière rémunération nette : 1 200 €

Ancienneté : 16 ans

$$I = ( [1\ 200 \times 12] / 2 ) + ( [1\ 200 \times 4] / 3 ) = 8\ 800\ €$$

- Cas n°2 :

Dernière rémunération nette : 960 €

Travail effectué à 80 %

Ancienneté : 3 ans à 80 %, 4 ans à 100 % et 5 ans à 50 %

1 ) Rétablir le salaire à 100 % :  $960 \times 100 / 80 = 1\ 200\ €$

$$2 ) I = ( [3 \times 80\% \times 1\ 200] / 2 ) + ( [4 \times 1\ 200] / 2 ) + ( [5 \times 50\% \times 1\ 200] / 2 ) = 5\ 340\ €$$

- Cas n°3 :

Ancienneté : 4 mois : **pas d'indemnité**

- Cas n°4 :

Dernière rémunération nette mensuelle : 1 200 €

Ancienneté : 7 mois

Licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle

$$I = ( [1^1 \times 1\ 200] / 2 ) / 2^2 = 300\ €$$

<sup>1</sup> : L'ancienneté compte pour 1 an car elle est supérieure à 6 mois.

<sup>2</sup> : Le montant de l'indemnité est divisé par 2 car le licenciement est prononcé pour insuffisance professionnelle.

- Cas n°5 :

Dernier salaire net : 1 200 €

Ancienneté : 11 ans

Durée de l'ancienneté au-delà de 60 ans : 24 mois

$I = (1\ 200 \times 11) / 2 = 6\ 600 \text{ €}$

Réduction de l'indemnité de licenciement de 1,67% par mois de service au-delà de 60 ans :

$6\ 600 \times 1,67\% = 110,22 \text{ €}$

Sur 24 mois :  $110,22 \times 24 = 2\ 645,28 \text{ €}$

Indemnité réduite :  $6\ 600 - 2\ 645,28 = 3\ 954,72 \text{ €}$

## **LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR A LA FIN DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

**L'indemnité de licenciement est à la charge de la collectivité qui a prononcé le licenciement.**

**Elle est versée en une seule fois.**

Lorsqu'un contrat prend fin, quel que soit le motif, l'employeur est tenu de remettre certains documents à l'agent.

### **DOCUMENTS A REMETTRE A L'AGENT A LA FIN DE CHAQUE CONTRAT DE TRAVAIL :**

---

#### **CERTIFICAT DE TRAVAIL**

---

Le certificat de travail atteste que l'agent était en fonction sur une période déterminée. Il indique :

- La date de début et de fin du contrat à durée déterminée



- La durée hebdomadaire de service.

## **ATTESTATION POLE EMPLOI**

---

Le Pôle Emploi est le résultat de la fusion de l'ASSEDIC et de l'ANPE. En conséquence, l'attestation ASSEDIC de couleur jaune devient l'attestation POLE EMPLOI.

Un exemplaire doit être remis à l'agent, un second exemplaire est à transmettre à l'adresse suivante :

<p style="text-align: center;"><b>Centre de traitement BP 80069 77213 Avon cedex</b></p>
--

@ [Demander votre attestation en ligne sur www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

Cette attestation est l'un des documents présenté par l'agent au **POLE EMPLOI** lorsqu'il s'inscrit comme demandeur d'emploi. Il permet à l'agent de faire valoir ses droits au chômage.

Si l'indemnisation relève d'un employeur en auto-assurance, l'ASSEDIC notifie par écrit à l'agent le rejet de son dossier d'indemnisation et le renvoi vers l'employeur en auto-assurance.

## **REÇU POUR SOLDE DE TOUS COMPTES**

---

Ce document atteste que l'agent reconnaît avoir reçu de la part de son ancien employeur :

- un certificat de travail ;
- l'attestation POLE EMPLOI dûment complétée par l'ancien employeur
- La somme de € correspondant au paiement du salaire et des indemnités dus au titre de l'exécution et de la fin du contrat de travail (exemple : indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de licenciement, rappels de traitement ...).

