



LICENCIEMENT D'UN AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC

Fiche Pratique CDG 50

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.

Les fiches consacrées aux agents contractuels de droit public ne concernent que les actes de recrutement (contrats à durée déterminée et indéterminée) établis en vertu des dispositions des articles L. 332-8 à L. 332-14 et L. 332-23 du code général de la fonction publique. Les autres possibilités de recrutement en qualité d'agent contractuel (travailleurs handicapés, PACTE, recrutement direct sur les emplois de direction, ...) ne sont pas abordées dans cette rubrique.

FONDEMENT JURIDIQUE

- ❖ Articles 39 à 49 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels 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 contractuel 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 contractuel 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 contractuel 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 pour le compte du même employeur, y compris ceux effectués avant une interruption sous réserve que cette interruption n'excède pas 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

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 contractuels 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 contractuel ;
- fonctionnaire en position de disponibilité ;
- 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 62 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 ;
- agent reclassé dans un autre emploi ;
- agent qui accepte une modification de son contrat.

MODALITES DE CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

FORMULE

Agent à temps complet :

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

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

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

A' = Ancienneté décomptée par années à partir de la 13ème année.

Pour les agents à temps non complet : NE PAS PRORATISER.

Pour les agents à temps partiel : PRORATISER.

R = rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Pour les agents à temps non complet : PRORATISER.

Pour les agents à temps partiel : NE PAS PRORATISER.

DISPOSITIONS PARTICULIERES

CONCERNANT L'ANCIENNETE :

- Toute période supérieure ou égale à 6 mois est comptée pour 1 année.
- Les périodes inférieures à 6 mois ne sont pas décomptées.
- Pour les agents à temps non complet, toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité, quelle que soit la durée d'utilisation journalière.
- Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail accompli.
- 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.

- 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.

CONCERNANT LA REMUNERATION PRISE COMME REFERENCE :

- 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.
- Pour un agent à temps partiel, le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.
- 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.

CONCERNANT L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT :

- L'indemnité de licenciement est divisée par 2 lorsque celui-ci est prononcé pour insuffisance professionnelle.
- Pour les agents qui ont atteint l'âge de 62 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 62^e anniversaire.

CAS PRATIQUES

- Cas n° 1 : agent à temps complet
Dernière rémunération nette : 1 200 €
Ancienneté : 16 ans
Indemnité à verser : $I = (1\ 200 \times 12 / 2) + (1\ 200 \times 4 / 3) = 8\ 800\ €$

- Cas n° 2 : agent à temps partiel 70 %
Dernière rémunération nette : 840 €
Services effectués : 3 ans à 50 %, 4 ans à 100 % et 5 ans à 70 %
Salaire à temps complet : $840 \times 100 / 70 = 1\ 200\ €$
Calcul de l'ancienneté : $3 \times 50 / 100 + 4 + 5 \times 70 / 100 = 9\ \text{ans}$
Indemnité à verser : $I = 9 \times 1\ 200 / 2 = 5\ 400\ €$

- Cas n° 3 : agent à temps non complet 24h/35
Dernière rémunération nette : 850 €
Ancienneté : 9 ans
Indemnité à verser : $I = 9 \times 850 / 2 = 3\,825 \text{ €}$
- Cas n° 4 : agent ne comptant que 4 mois d'ancienneté
Indemnité à verser : $I = 0 \text{ €}$
- Cas n° 5 : licenciement pour insuffisance professionnelle
Dernière rémunération nette : 1 200 €
Ancienneté : 7 mois arrondie à 1 an
Indemnité à verser : $I = ([1 \times 1\,200] / 2) / 2 = 300 \text{ €}$
- Cas n° 6 : agent âgé de plus de 62 ans
Dernier salaire net : 1 200 €
Ancienneté : 11 ans
Durée de l'ancienneté au-delà de 62 ans : 24 mois
Montant de l'indemnité avant réduction $I = 1\,200 \times 11 / 2 = 6\,600 \text{ €}$
Réduction de l'indemnité :
 - Pour un mois : $(1\,200 \times 11) / 2 \times 1,67 \% = 110,22 \text{ €}$
 - Pour 24 mois : $110,22 \times 24 = 2\,645,28 \text{ €}$**Indemnité à verser : $I = 6\,600 - 2\,645,28 = 3\,954,72 \text{ €}$**

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

Cette attestation est l'un des documents présentés 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, POLE EMPLOI notifie par écrit à l'agent le rejet de son dossier d'indemnisation et le renvoi vers l'employeur en auto-assurance.

RECU POUR SOLDES 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 ...).