

LE LICENCIEMENT EN CAS DE REFUS DE LA MODIFICATION D'UN ÉLÉMENT SUBSTANTIEL DU CONTRAT

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit de l'un des 8 cas de licenciement des contractuels. Il s'agit du cas dans lequel un agent recruté, soit sur un emploi permanent, soit sur un contrat de projet, se voit imposé une modification substantielle de ses conditions d'emploi. Il peut s'agir, principalement, de la durée de travail ou du lieu de travail, mais aussi des modifications des fonctions, sous réserve que cette modification soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent.

Dans un tel cas, l'employeur doit informer l'agent de la modification de son contrat.

Qui est concerné ?

Il s'agit des contractuels embauchés sur un emploi permanent, ou des contractuels embauchés sur un contrat de projet (s'agissant des contrats de projet ; voir la fiche à ce sujet). Les personnels embauchés sur contrat non permanent, c'est-à-dire pour une activité ponctuelle ou occasionnelle ne sont donc pas concernés.

Quelles sont les conditions à remplir ?

La proposition de modification substantielle doit être notifiée à l'agent. L'agent doit y donner réponse favorable ou défavorable, dans un délai d'1 mois. À défaut, il y a refus tacite de l'agent.

Quelle est la procédure de reclassement ?

L'agent doit formuler sa demande de reclassement dans un délai variable, de 4 jours à 1 mois, en fonction de l'ancienneté. À défaut de respecter ce délai ou en l'absence de demande, l'agent est licencié.

L'offre de reclassement doit être faite par écrit ; elle doit être précise.

Le reclassement s'effectue sur un emploi de même catégorie hiérarchique ou, en l'absence de poste et avec l'accord de l'intéressé, sur un emploi relevant d'une catégorie hiérarchique inférieure, mais compatible avec les compétences professionnelles.

Si aucun reclassement ne peut être proposé avant la fin du préavis, l'agent est placé en congé non rémunéré pour 3 mois maximum. Il bénéficie alors des indemnités chômage, sous réserve de remplir les conditions requises. Cette période suspend la date d'effet du licenciement.

Durant cette période, l'agent peut revenir sur sa demande de reclassement.

À l'issue de la fin du congé non rémunéré, ou si l'agent refuse le poste qui lui est proposé, il est licencié. De même, en l'absence de possibilité de reclassement dans un autre emploi, l'agent peut être licencié.

Quelles formalités à remplir ?

Le licenciement doit être précédé d'un entretien préalable. L'agent est convoqué par courrier au moins 5 jours ouvrables à l'avance. Il peut se faire assister par la personne de son choix lors de l'entretien.

L'administration doit alors indiquer le motif pour lequel le licenciement est envisagé, ainsi que le délai dont l'agent dispose pour formuler, par écrit, les demandes de reclassement, parmi celles qui lui sont proposées.

La commission consultative paritaire (CCP) est ensuite saisie du projet de licenciement.

À noter : dans certains cas liés à une activité syndicale, la saisine de la CCP doit intervenir avant l'entretien.

Le licenciement est ensuite notifié à l'agent. Il lui est précisé quels sont ses droits, notamment le solde de congés annuels et la durée du préavis.

À noter : dans les cas de grossesse ou de congés liés à la parentalité, le licenciement est interdit. Un licenciement prononcé dans de tels cas sera annulé, sauf si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à employer l'agent, pour un motif indépendant de la grossesse, de la naissance ou de l'adoption.

Cette lettre précise également, si l'agent occupe un emploi permanent, qu'il peut présenter une demande de reclassement et les conditions relatives aux modalités de reclassement.

Quelles conséquences sur le contrat ?

En cas de licenciement, le contrat est rompu.

À noter : il importe de relever que la modification substantielle d'un contrat résulte par exemple d'un changement de fonction ; ainsi, encourt l'annulation, la décision de radiation des cadres pour abandon de poste d'un rédacteur territorial, embauché en CDI, qui a refusé un nouveau CDI d'éducateur territorial des activités physiques et sportives (CE 3 novembre 2023, n°461537, *Commune de Dzaoudzi-Labattoir*).

Quels sont les droits de l'agent ?

En cas de licenciement, l'agent bénéficie d'une indemnité de licenciement, d'une indemnité compensatrice pour congé annuel non pris (*voir, à son sujet, la fiche consacrée aux congés annuels et jours fériés*), ainsi que d'un préavis.

Quelle est la durée du préavis ?

La durée du préavis, de 8 jours à 2 mois, dépend de l'ancienneté de l'agent, en tenant compte de l'ensemble des contrats de l'agent, sauf en cas de démission, ou s'il y a eu une interruption d'au moins 4 mois entre les contrats successifs.

Quel est le montant de l'indemnité de licenciement ?

Le calcul de l'indemnité dépend de 2 facteurs : l'ancienneté et la rémunération. Elle est versée en une seule fois.

Toutefois, par exception, elle n'est pas due dans 3 cas :

- a) si l'agent est un fonctionnaire détaché sur contrat ;
- b) si l'agent peut bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- c) si l'agent retrouve immédiatement un emploi équivalent dans la fonction publique, y compris dans le cas d'un emploi au sein d'une société d'économie mixte.

En tout état de cause, le montant de l'indemnité est plafonné par rapport à la date initiale de fin de contrat.

De même, si l'agent a atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite, mais n'a pas le nombre de trimestres d'assurance retraite nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein, alors,

l'indemnité est réduite de 1,67 % par mois de services accomplis au-delà de l'âge minimum légal de départ à la retraite.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité est la dernière rémunération mensuelle, nette de cotisations de sécurité sociale, à l'exclusion du supplément familial de traitement et des indemnités diverses. En revanche, elle est calculée sur la base d'un taux plein, même pour les agents à temps partiel, à mi-traitement ou en congés non rémunérés.

L'ancienneté est calculée par référence à la date de début du contrat jusqu'à la date d'effet du licenciement, c'est-à-dire à la date de présentation de la lettre de licenciement, augmentée de la durée du préavis et des congés restants dus.

En cas de contrats successifs sans interruption, la date de début de contrat prise en compte est la date de début du 1^{er} contrat. De même, en cas d'interruption entre les contrats, la date de début de contrat retenue est également la date de début du 1^{er} contrat, à condition que l'interruption n'ait pas dépassé 2 mois, et ne soit pas due à la démission de l'agent.

Les périodes accomplies à temps partiel sont prises en compte proportionnellement à la durée de travail effectuée.

L'indemnité est soumise aux cotisations socio-fiscales (*voir la fiche qui leur est consacrée*) et à l'impôt sur le revenu.

L'agent licencié bénéficie des allocations chômage s'il remplit les conditions de droit commun.

Textes en vigueur :

CGFP : articles [L554-1 à L554-2](#), [R271-11](#), [R272-19](#) et [R273-6](#) ;

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE : articles [44-1](#), [45-1](#), [45-1-1](#), [45-3](#), [45-5](#), [46](#), [47](#), [49](#), [50](#) à [56](#) ;

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT : articles [38](#), [39-1-1](#) à [39-5](#), [40](#) à [49](#) ;

Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels de la FPH : articles [41-1-1](#), [41-2](#) à [45](#), [47](#) à [52](#).