LE LICENCIEMENT DU CONTRACTUEL EN CAS DE RECRUTEMENT D'UN FONCTIONNAIRE SUR L'EMPLOI

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit de l'un des 8 cas de licenciement des contractuels : un agent contractuel recruté sur un emploi permanent voit l'emploi pourvu par le recrutement d'un fonctionnaire.

Le principe ici réside en ce que l'agent ne peut être licencié que si son reclassement sur un autre emploi s'avère impossible.

Qui est concerné ?

Il s'agit de l'un des 8 cas de licenciement des contractuels : un agent contractuel recruté sur un emploi permanent voit l'emploi pourvu par le recrutement d'un fonctionnaire.

Le principe ici réside en ce que l'agent ne peut être licencié que si son reclassement sur un autre emploi s'avère impossible.

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 de 1 mois. À défaut, il y a refus tacite de l'agent.

Quelle est la procédure de reclassement ?

À peine de licenciement, l'agent doit formuler sa demande de reclassement dans un délai variable en fonction de l'ancienneté *(voir plus loin)*.

Le reclassement s'effectue sur un emploi de même catégorie hiérarchique ou, en l'absence de poste, sur un emploi relevant d'une catégorie hiérarchique inférieure, mais compatible avec les compétences professionnelles. L'offre de reclassement doit être précise.

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.

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. Il est précisé les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

La commission consultative paritaire (CCP) est ensuite saisie.

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

Le licenciement est ensuite notifié à l'agent. Il lui est précisé le motif du licenciement, quels sont ses droits, notamment le solde de congés annuels et la durée du préavis. L'agent doit également être invité à présenter une demande écrite de reclassement ; il y est précisé les conditions dans lesquelles les offres de reclassement peuvent être transmises.

Quelles conséquences sur le contrat ?

En cas de licenciement, le contrat est rompu.

L'agent se voit remettre un certificat de travail qui précise les dates d'emplois, les fonctions occupées et les catégories correspondantes, ainsi que les périodes de congés non assimilées à du travail effectif.

Ni mention sur la cause du licenciement, ni mention négative sur la manière de servir ne doivent être inscrites.

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.

Dans la fonction publique territoriale, les agents qui ont déclaré leur situation de handicap à leur employeur voient la durée du préavis doublée.

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 service accompli 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 1er contrat. De même, en cas d'interruption entre les contrats, la date de début

de contrat retenue est également la date de début du 1er 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 versée en une seule fois ; elle est soumise à cotisations socio-fiscales *(voir la fiche qui leur est consacrée)* et impôt sur le revenu.

À noter : l'agent peut aussi bénéficier d'une indemnité compensatrice pour congé annuel non pris *(voir, à son sujet, la fiche consacrée aux congés annuels et jours fériés).*

L'agent, s'il remplit les conditions requises, bénéficie des allocations chômage.

Textes en vigueur :

CGFP : articles L554-3 et L554-4, R271-11, R272-19, R273-6, R331-12 à R331-13 ;

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État : articles 44-1, 45-3, 45-5 à 47-2, 49 , 51 à 56 ;

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale : articles 38, 39-3, 39-5, 40 à 49 *;*

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière : articles 40-1, 41-3, 41-5 à 45, 47 à 52.