



Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
de l'Indre



Le licenciement des agents contractuels

I/ A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

1 LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Référence :

Article 39-2 du décret n°88-145

• L'insuffisance professionnelle

La collectivité ne peut constater l'insuffisance professionnelle qu'au regard des fonctions pour lesquelles il a été engagé.

Il est rappelé à ce titre que l'article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 impose la définition du poste occupé dans l'acte d'engagement.

Elle se caractérise aussi par le comportement général de l'agent vis-à-vis sa hiérarchie, ses collègues des administrés, dans l'organisation de son travail, sans nécessairement de faute.

• Exemple :

- Incapacité à développer des relations de travail normales au sein des services et difficultés relationnelles dans ses rapports avec la hiérarchie (CAA Versailles n°06VE00494 du 5 février 2008)
- Manque de rigueur, d'organisation et d'initiative et absence d'étude approfondie concernant une juriste (CAA Paris n°04PA02689 du 8 juin 2006)
- Les refus d'obéissance et les comportements d'insubordination, répétés et systématiques (refus de se soumettre à une évaluation professionnelle) d'un agent non titulaire justifient son licenciement. (CAA Paris N°97PA00439 du 21 mars 2000)
- Licenciement d'un professeur de musique justifié par les départs anormaux d'élèves en cours d'année et les mauvais résultats obtenus par ceux-ci aux examens. (CE du 29 mars 2000, MP. req. n°196127)
- de manière générale, le licenciement doit avoir été précédé d'avertissements, observations et remarques. (CE 114823 du 10/02/1992 Ville d'Arcachon).

• Il ne peut y avoir une insuffisance professionnelle pour des missions non prévues dans le contrat de travail

CAA de Nantes 10NT02423 du 03 février 2012, Melle Cristina G

– Licenciement d'un animateur spécialisé : le Maire lui reprochait des déficiences de gestion administrative et des difficultés de relations avec des subordonnés, sans apporter la preuve des faits précis.

CE du 28 janvier 1987, MY, req. n°61321

– Pas de licenciement pour insuffisance professionnelle en raison de nombreux congés de maladie
CE 110183 du 21 juin 1995, Ville d'Argenteuil

Obligation de la collectivité

L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance.

Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

article 39-2

Les faits invoqués doivent être précis et établis. Il appartient à l'autorité territoriale d'apporter des preuves matérielles telle que : Notes, rapports, compte-rendu d'activité,

2 LE LICENCIEMENT SUITE A UNE SUPPRESSION OU UNE MODIFICATION DE L'EMPLOI

Le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent (article 3-3 de la Loi n°84-53) peut également être justifié par l'un des motifs suivants :

- La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- Le recrutement d'un fonctionnaire (recrutement prioritaire) ;
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;

Article 39-3 1°,2°;3°;4°

En effet, en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment la **quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail**.

Elle peut proposer dans les mêmes conditions une **modification des fonctions de l'agent**, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la **proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée** avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose **d'1 mois** à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence.

A défaut de réponse dans le délai d'1 mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

Article 39-3 5°

3 - PROCEDURE DE FIN DE CONTRAT ET DE LICENCIEMENT

Le respect d'un délai de préavis

Les procédures de fin de contrat et de licenciement engagés avant le 1er janvier 2016 restent régies par les règles du décret du 15 février 1988 dans leur rédaction antérieure à celle issue du décret du 29 décembre 2015.

Article 60 du décret du 29 décembre 2015

L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

Délai de préavis à respecter en fonction de l'ancienneté de l'agent contractuel Ancienneté Préavis (délai minimum)

Moins de 6 mois de services : 8 jours

Entre 6 mois et 2 ans de services : 1 mois

Egale ou supérieure à 2 ans de services : 2 mois

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont les congés annuels, les congés de formation, les congés pour maladie ordinaires, les congés pour grave maladie, congés pour accident, maladie professionnelle, le congé de maternité, le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, les congés pour certains événements familiaux, le service national. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai et à celui prononcé pour motifs disciplinaires.

Article 40 du décret n°88-145

L'entretien préalable

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique **l'objet de la convocation**.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de **5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée** ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

En cas de licenciement pour l'un des motifs suivants :

- Inaptitude temporaire pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant, d'adoption ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- Suppression d'emploi ou modification de l'emploi ou du contrat voire recrutement d'un fonctionnaire sur le poste ;

L'employeur territorial informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

Article 42 du décret n°88-145

La notification de la décision de licenciement

Lorsqu'à l'issue de l'entretien et de la consultation de la CCP, l'autorité territoriale décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

4 - MODALITES DE GESTION D'UNE FIN DE CONTRAT

Délivrance d'un certificat

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Article 38 du décret n°88-145

Modèle de certificat administratif :

Je soussigné (DRH ou personne habilitée au sein de l'administration à délivrer un tel acte de gestion du personnel) certifie avoir employé M.....demeuranten qualité d'agent contractuel pour exercer les fonctions de relevant de la catégorie hiérarchique du au Fait le Signature de l'employeur.....

Respect d'un délai de préavis

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

Délai de préavis à respecter en fonction de l'ancienneté de l'agent contractuel

Ancienneté de services	Préavis avant le terme de l'engagement (délai minimum)
Moins de 6 mois	8 jours
Durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Durée égale ou supérieure à 2 ans	2 mois
Contrat susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée	3 mois
Contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée	3 mois

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement susmentionnées sont décomptées **compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.**

Cas particuliers

Délai de préavis doublé pour les personnes handicapées

Ces durées sont doublées, dans la limite de 4 mois, pour les personnels handicapés suivants :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
 - Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
 - Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
 - Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;

La reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Non renouvellement de CDD – Cas particuliers

La notification de la décision finale doit être **précédée d'un entretien** lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une **durée indéterminée** ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur **emploi permanent est supérieure ou égale à 3 ans**.

Le délai de réponse applicable à l'agent

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

Article 38-1 du décret n°88-145

La fin de contrat pour motifs d'intérêt général

Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement d'une indemnité de licenciement.

Toutefois, l'agent peut solliciter son réemploi, auprès de son précédent employeur, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, sous réserve de certaines dispositions.

Article 39-1 du décret n°88-145

II/ A L'INITIATIVE DE L'AGENT

1 ABANDON DE POSTE

Référence :

Circulaire du 11 février 1960 n° 463/FP du Premier ministre relative à l'abandon de son poste par un fonctionnaire.

Définition

L'abandon de poste est généré par la volonté de l'agent de cesser son travail sans autorisation. Il y a abandon de poste lorsqu'un agent s'absente de manière prolongée, sans raison et sans autorisation.

Risque de l'agent

L'agent est susceptible d'être radié pour abandon de poste sans bénéficier des droits liés à la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire.

Mise en demeure

La collectivité adresse une lettre claire et explicite en recommandée avec accusé réception ou adressée par un agent assermenté ou signifiée ou par un huissier.

Le courrier doit préciser :

- depuis quand l'agent ne s'est pas présenté à son poste
- qu'il n'a pas justifié de son absence
- dès réception du courrier l'agent doit informer du motif de son absence et fournir les justificatifs nécessaires
- sans réponse, l'agent sera considéré comme ayant abandonné son poste et radié des effectifs, sans procédure disciplinaire, dans ces conditions il sera mis fin au contrat.

CE 147511/147512 du 11 décembre 1998 M. Casagranda.

- doit fixer la date de reprise des fonctions, passé ce délai l'agent sera considéré comme ayant abandonné son poste.

Radiation pour abandon de poste

- si l'agent après une mise en demeure, refuse de reprendre son poste

CE 197594 du 10 janvier 2000 M. Boualaoui

- l'agent sera considéré comme ayant rompu de sa propre initiative le lien qui l'unissait au service
- l'agent sera radié sans procédure disciplinaire
- l'autorité doit prendre un arrêté de radiation sur lequel les mentions suivantes seront portées « les délais et voies de recours contentieux »
- la date de radiation pour abandon de poste sera effective, à la date de notification de la décision de radiation ou du retour de la lettre recommandée non retirée.

2 DEMISSION

Référence :

Article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

Définition

La démission est la manifestation de la volonté de l'agent de mettre un terme à son contrat.

Demande de l'agent

L'agent souhaite rompre son engagement, qu'il s'agisse d'un CDD ou CDI.

Forme de la démission

- La demande de démission d'un agent doit être **écrite** et adressée par lettre recommandée avec accusé réception à sa collectivité. La décision de démissionner doit être exprimée clairement et sans équivoque.

Article 39 du décret n°88-145

CAA Lyon n°96LY02362 du 6 novembre 1998 Commune de Murat, CAA de Versailles 3 avril 2014 n°12VE01242

En prenant acte d'une démission verbale la collectivité commet une faute de nature à engager sa responsabilité.

CAA de Versailles 3 avril 2014 n°12VE01242

CE 15 juillet 1991 Cardona

Acceptation par la collectivité

- aucun texte n'encadre l'acceptation de la démission par la collectivité. Dès lors, la démission devient irrévocable dès sa notification par la collectivité.
- il est conseillé à la collectivité d'accepter la démission par un courrier

CAA Paris du 1er juin 2010 n°09PA00474

Procédure

Préavis de l'agent :

Ancienneté de services Préavis
Ancienneté de services auprès de l'autorité qui l'a recruté inférieure à 6 mois de services : Huit jours
Ancienneté égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans de services : Un mois
Ancienneté de services auprès de l'autorité qui l'a recruté d'au moins deux ans de services : Deux mois

NB : l'agent qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

Article 39 du décret n°88-145

Calcul du délai de préavis

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés à l'article 27. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Début du délai de préavis

Le délai du préavis débute le premier jour suivant la date de notification de la lettre de démission.

– **Exemple** si la lettre parvient le 14 février au sein de la collectivité dans ce cas le délai de préavis commence la 15 février.

CE n°296099 du 12 décembre 2008

Date de départ de l'agent

– La date de départ est fixée en tenant compte du préavis et des droits à congés annuels restants. La durée du préavis est travaillée.

– Les congés annuels non pris en cas de démission, ne donnent pas lieu au versement de l'indemnité définie à l'article 5 du décret n°88-145. Une question écrite au J.O.A.N n°4709 du 18.11.1991, précise ainsi qu'un agent qui quitte volontairement ses fonctions avant d'avoir bénéficié de ses droits à congés annuels « doit être considéré comme renonçant implicitement à ce congé au cas où sa démission serait acceptée.

Démission d'office

A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus à l'article 13-II et à l'article 11, l'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service est réemployé dans les conditions définies à l'article 33. Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

Article 13-II du décret n°88-145

• Retrait de la démission

Si des dispositions exigent que la démission d'un agent résulte d'une demande écrite, elles n'imposent pas, en revanche, que le retrait d'une telle demande, avant qu'elle soit acceptée par l'administration, soit également écrit et n'excluent pas que l'agent puisse alors recourir à un simple appel téléphonique.

CE du 30 avril 2004 Ubifrance n°232264, CAA de Paris du 25 octobre 1995 Marcellesi n°93PAAOO622

L'agent public peut cependant revenir sur sa décision tant que l'employeur n'a pas encore accepté la démission au moyen d'un écrit signé.

Arrêt du Conseil d'Etat, 28 février 1997, Commune de Marly c/ M.S, requête n°152418 ; arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Paris, 3 octobre 2006, Ministre de la Culture et de la Communication c/ M.B, requête n° 03PA02839

- Chômage

La démission n'ouvre pas le droit aux indemnités chômage, sauf en cas de démission légitime. (cf. convention assurance chômage)