

ACTUS RH 51

Actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne



N°58 - avril/mai 2019



Dossier : Congé pour invalidité temporaire imputable au service (p.3)

Egalement dans ce numéro

Modification du régime de la disponibilité (p.5)

Loyauté de la preuve et procédure disciplinaire (p.7)

Dissolution d'un syndicat mixte et sort de ses agents (p.10)

Fiche procédure : Licenciement d'un agent contractuel (p.14)

Votre contact au Centre de Gestion de la Fonction publique de la Marne

Nicolas ANTOINE, chargé du conseil statutaire

03.26.69.98.95

statut-documentation@cdg51.fr

Sommaire



Dossier d'actualité

3

- Congé pour invalidité temporaire imputable au service



La jurisprudence

7

- Loyauté de la preuve et procédure disciplinaire
- Communication du dossier et licenciement pour insuffisance professionnelle
- Conditions du régime de la permanence
- Licenciement et refus de titularisation d'un stagiaire



Les réponses ministérielles

10

- Dissolution d'un syndicat mixte et sort de ses agents
- Qualité des défenseurs de l'agent visé par une procédure disciplinaire



Vos questions

Nos réponses

11



Fiche pratique
Licenciement des agents publics

12

Fiche procédure
Licenciement d'un agent contractuel

14



Congé pour invalidité temporaire imputable au service



Décret n°2019-301 du 21 février 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale

L'article 21 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, créé par l'ordonnance du 19 janvier 2017, ouvre aux fonctionnaires le droit de bénéficier d'un **congé pour invalidité temporaire** lorsque l'inaptitude relève d'un accident de service, d'un accident de trajet ou d'une maladie imputable au service (CITIS).

Cet article nécessitait un décret d'application afin de préciser les modalités d'octroi de ce congé. Le décret n°2019-301 est ainsi paru au journal officiel le 12 avril 2019.

Les bénéficiaires sont les **fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant du régime spécial** (CNRACL). Sont exclus les fonctionnaires IRCANTEC et les agents contractuels de droit public.

La déclaration d'accident ou de maladie

Pour obtenir un CITIS, le fonctionnaire adresse par tout moyen à l'autorité territoriale une déclaration d'accident ou de maladie professionnelle. La **déclaration** comporte :

- Un **formulaire** précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie, transmis par l'autorité territoriale à la demande de l'agent dans un délai de **quarante-huit heures**,
- Un **certificat médical** indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie, ainsi que la durée probable de l'incapacité de travail le cas échéant.

La déclaration **d'accident** est adressée à l'autorité territoriale dans **un délai de quinze jours** suivant la date de l'accident. Lorsque le

certificat médical est établi dans un délai de **deux ans** à compter de la date de l'accident, le délai de transmission de quinze jours court **à compter de la date de la constatation médicale**.

La déclaration de **maladie professionnelle** est adressée à l'autorité territoriale dans un délai de **deux ans** suivant la date de la première constatation médicale de la maladie, ou de la date à laquelle le fonctionnaire est informé par certificat médical du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle.

Dès lors que l'accident de service, de trajet ou la maladie professionnelle entraîne une **incapacité temporaire d'activité**, l'agent est tenu d'adresser son **certificat médical** dans le délai de droit commun fixé à **quarante-huit heures**. Le cas échéant, le fonctionnaire s'expose à une **réduction de moitié de sa rémunération**, sans mise en demeure préalable, pour la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'autorité territoriale.

L'agent exerçant ses fonctions dans **plusieurs collectivités** adresse la déclaration à l'autorité territoriale auprès de laquelle la survenance de l'accident ou de la maladie est intervenue. Lorsque la décision d'imputabilité est prise par l'autorité territoriale, elle est transmise aux autres employeurs qui seront tenus de le placer en CITIS. Les frais engendrés par l'accident ou la maladie **sont à la charge de l'autorité territoriale auprès de laquelle les faits sont survenus**.

Dossier d'actualité



L'instruction

Pour se prononcer sur l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie, l'autorité territoriale dispose d'un délai :

- **D'un mois** à compter de la date de réception de la déclaration en cas d'accident,
- **De deux mois** à compter de la date de réception de la déclaration en cas de maladie.

L'autorité territoriale peut faire procéder à une expertise médicale par un **médecin agréé** lorsque des circonstances particulières paraissent de nature à détacher l'accident du service ou lorsque l'affection résulte d'une maladie contractée en service. Elle peut également diligenter une **enquête administrative** visant à établir la matérialité des faits et les circonstances ayant conduit à la survenance de l'accident ou de la maladie.

Un **délai supplémentaire de trois mois** s'ajoute aux délais susvisés en cas d'enquête administrative diligentée, d'expertise médicale auprès d'un médecin agréé ou de saisine de la commission de réforme à la suite d'une déclaration d'accident de trajet ou de la déclaration d'une maladie. **Ce délai supplémentaire ne semble pas courir concernant un accident de service.**

La **commission de réforme** est consultée par l'autorité territoriale :

- Lorsqu'une **faute personnelle** ou toute autre **circonstance** est susceptible de détacher l'accident du service,
- Lorsqu'un **fait personnel** du fonctionnaire ou toute autre **circonstance particulière** étrangère aux nécessités de la vie courante est susceptible de détacher

l'accident de trajet du service,

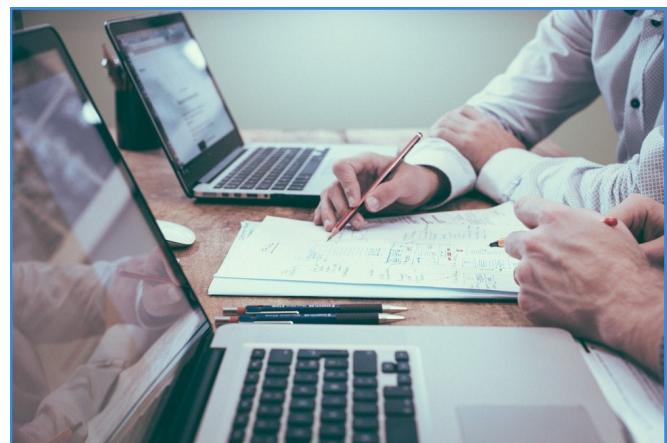
- Lorsque **les conditions** de la qualification de l'affection en maladie professionnelle **ne sont pas réunies**.

Décision de l'autorité territoriale

Au terme des délais d'instruction réglementaires, lorsque l'autorité territoriale n'a pu statuer sur la reconnaissance de l'imputabilité au service, l'agent est placé à titre provisoire en CITIS pour la durée de l'arrêt de travail. Cette décision est notifiée au fonctionnaire.

Lorsque l'imputabilité au service n'est pas avérée, l'administration procède au recouvrement des sommes indûment perçues par l'agent au titre de son placement en CITIS à titre provisoire.

Le cas échéant, l'autorité administrative place l'agent en CITIS pour la durée de l'arrêt initial. Le fonctionnaire adresse à l'autorité territoriale un **nouveau certificat médical** à l'autorité territoriale dans les mêmes conditions que le certificat médical initial afin d'obtenir la **prolongation du congé**.



Dossier d'actualité



Contrôle médical

L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une **visite de contrôle** par le médecin agréé. Elle procède **obligatoirement** à cette visite de contrôle **au moins une fois par an** au-delà de six mois de prolongation du CITIS.

Le fonctionnaire ne peut se soustraire à cette visite, sous peine **d'interruption du versement de sa rémunération** jusqu'à l'accomplissement effectif de cette visite.



Obligations de l'agent

Le fonctionnaire doit **informer l'autorité territoriale** de tout changement de domicile et de **toute absence de son domicile supérieure à deux semaines**, en précisant notamment les dates et lieux de séjour. Le cas échéant, le versement de la rémunération peut être interrompu.

Par ailleurs, le fonctionnaire placé en CITIS doit **cesser toute activité rémunérée**, à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement. A défaut, l'agent s'expose à une interruption du versement de sa rémunération et au versement des sommes perçues depuis cette date au titre du traitement et des accessoires. La rémunération est cependant rétablie à compter du jour où l'intéressé cesse toute activité non rémunérée non autorisée.

Réintroduction de l'agent

Le fonctionnaire transmet un **certificat médical final de guérison ou de consolidation** à l'autorité territoriale afin d'être réintégré dans son emploi ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade.

Une **rechute** déclarée dans un délai d'un mois à compter de la constatation médicale place de nouveau l'agent en CITIS selon les mêmes conditions que le placement initial.

Le **fonctionnaire retraité et radié** des cadres peut par ailleurs se prévaloir du **remboursement des honoraires et des frais médicaux** entraînés par l'accident ou la maladie reconnu imputable au service dès lors qu'en découle sa radiation des cadres, en cas de rechute ou en cas d'une maladie imputable au service survenu postérieurement à la radiation des cadres.

Situation administrative de l'agent

L'agent placé en CITIS est réputé être en activité. Cette période est par conséquent pris en compte pour la détermination des droits à l'avancement et à la retraite.



Gestion administrative en cas de mobilité



Le fonctionnaire **détaché ou intégré directement** sur un emploi permanent relevant de l'un des versants de la Fonction Publique peut demander l'octroi du CITIS :

- A son employeur d'affectation au titre d'un accident survenu ou d'une maladie contractée pendant sa mobilité,
- A son employeur d'affectation après avis de son employeur d'origine au titre d'un accident survenu ou d'une maladie contractée avant sa mobilité, ou au titre d'une rechute liée à un accident ou une maladie antérieurement reconnu imputable au service.

Pour la seconde hypothèse, les sommes versées par l'employeur d'affectation au titre du maintien de traitement, des honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par l'accident ou la maladie sont **remboursées par la collectivité d'origine**.

Concernant la **mise à disposition**, l'employeur d'origine est seul compétent pour décider de l'octroi du congé.

Entrée en vigueur des dispositions

Les dispositions du décret sont entrées en vigueur le lendemain de sa publication, soit le **13 avril 2019**. Toutefois, il prévoit des dispositions transitoires concernant les situations en cours.

Ainsi, les fonctionnaires qui, à la date du 13 avril 2019, sont en congé à la suite d'un accident ou d'une maladie imputable au service, **continuent de bénéficier de ce congé jusqu'à son terme**. Toute prolongation de ce congé postérieurement à cette date est accordée selon les nouvelles dispositions prévues pour le CITIS.

Les conditions de forme et de délais ne sont par ailleurs pas applicables aux fonctionnaires ayant adressé une déclaration d'accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle avant la date d'entrée en vigueur du présent décret.

Enfin, les **conditions de délais** courrent à compter **du 1er juin 2019** lorsqu'un accident ou une maladie professionnelle n'a pas encore fait l'objet d'une déclaration.

La jurisprudence



Loyauté de la preuve et procédure disciplinaire

CAA de Versailles, 4 avril 2019, n°16VE02302

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire, à laquelle il incombe d'établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public, peut **apporter la preuve de ces faits par tout moyen**.

Cependant, l'autorité territoriale est tenue à une **obligation de loyauté** à l'égard de ses agents.

Une collectivité ne peut fonder une sanction disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents sur des pièces ou documents qu'elle a obtenu de manière irrégulière et méconnaissant cette obligation, **sauf si un intérêt public majeur le justifie**.



Communication du dossier et licenciement pour insuffisance professionnelle

CAA de Nantes, 19 mars 2019, n°18NT00466



Conformément à l'article 93 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, « *le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé après*

observation de la procédure prévue en matière disciplinaire ».

Il ressort de cette disposition que l'agent doit être informé par écrit de la procédure engagée à son encontre, des faits qui lui sont reprochés, de son droit à la communication intégrale de son dossier individuel et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix.

L'absence de communication d'une pièce avant la réunion du conseil de discipline est susceptible de méconnaître les droits à la défense, impliquant la communication de l'intégralité des pièces figurant au dossier administratif sur lesquelles l'administration se fonde.



Conditions du régime de la permanence

CAA de Versailles, 14 mars 2019, n°16VE02288

Conformément à l'article 2 du décret n°2005-542 du 19 mars 2005, la **permanence** s'entend comme **l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié.**

Le temps de travail effectif correspond au « *temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* », aux termes de l'article 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000.

Il ressort de la combinaison de ces deux dispositions réglementaires que si l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel l'un des jours précédemment cités est une condition nécessaire pour que le régime de la permanence trouve à s'appliquer, c'est à la condition que le travail effectué par l'agent ne relève pas d'un travail effectif.

Par conséquent, un agent ne peut prétendre à une indemnité de permanence dès lors qu'il effectuait les missions décrites dans sa fiche de poste et pour lesquelles il avait été recruté.



La jurisprudence



Licenciement et refus de titularisation d'un stagiaire

CAA de Nantes, 5 mars 2019, n°17NT02882

Si la nomination dans un cadre d'emplois en qualité de fonctionnaire stagiaire confère à son bénéficiaire le droit d'effectuer la durée du stage prévu par les statuts particuliers, elle ne lui **confère aucun droit à la titularisation**. La décision refusant de le titulariser à l'issue du stage ne doit pas nécessairement être motivé.

Par ailleurs, tout fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage **dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle** et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné. Avant l'issue de la période probatoire, l'autorité territoriale peut prendre la décision de mettre fin de manière **anticipée** au stage du fonctionnaire en procédant au **licenciement** de celui-ci pour insuffisance professionnelle.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage ne peut intervenir qu'après **l'accomplissement d'au moins la moitié de la durée normale du stage et après avis de la commission administrative paritaire**.

Aucune règle de droit n'implique pour l'autorité territoriale de procéder à une évaluation en cours de stage.

Il est cependant loisible à l'autorité administrative d'alerter le fonctionnaire stagiaire de ses insuffisances professionnelles et, le cas échéant, du risque de ne pas être titularisé s'il ne modifie pas son comportement.

Les membres de la CAP sont à ce titre, particulièrement sensibles aux rapports et entretiens intermédiaires assurés durant la période probatoire.



Dissolution d'un syndicat mixte et sort des agents

QE n°07937, 21 mars 2019, JO Sénat

Conformément à l'article L.5212-33 du Code général des collectivités territoriales, en cas de dissolution d'un syndicat mixte, « *la répartition des personnels concernés entre les communes (et établissements) membres est soumise, pour avis, aux commissions administratives paritaires compétentes. Elle ne peut donner lieu à un dégagement des cadres. Les personnels concernés sont nommés dans un emploi de même niveau et en tenant compte de leurs droits acquis.* ».

Cette disposition implique une **reprise obligatoire de l'ensemble des agents fonctionnaires** concernés par la dissolution sans possibilité de licenciement (Conseil d'Etat, 19 décembre 1986, n°65119). Cette règle ne s'applique pas aux agents contractuels, qui ne sont pas recrutés dans un cadre d'emplois.

Cependant, le juge administratif a estimé que les collectivités membres du syndicat mixte

dissous doivent s'attacher à **reprendre les agents contractuels**, notamment pour les contractuels à durée indéterminée (CAA de Bordeaux, 19 mai 2016, n°14BX02134).

Il appartient aux communes et aux EPCI membres, ou au préfet en cas d'arbitrage, de **fixer des règles équitables de répartition des agents après avis de la CAP**. Cette répartition doit figurer dans l'arrêté de dissolution.

Un agent qui refuserait de rejoindre sa nouvelle affectation est réputée **abandonner son poste**. L'autorité territoriale pourra donc enclencher la procédure de radiation des cadres pour abandon de poste en mettant en demeure l'agent de reprendre ses fonctions à une date indiquée. La lettre, envoyée en recommandée avec accusé de réception, précise notamment le risque encouru.

Qualité de conseil dans le cadre d'une procédure disciplinaire

QE n°07806, 21 février 2019, JO Sénat

L'article 4 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux dispose notamment que l'intéressé à la possibilité de se faire **assister par un ou plusieurs conseils de son choix** dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

L'autorité territoriale ne peut donc interdire à l'agent faisant l'objet d'une procédure disciplinaire, notamment lors de la communication du dossier, de se faire assister par plusieurs personnalités, qu'ils soient avocat, élu, membre de la famille ou collègue.

Cependant, l'**agent ne peut se faire représenter** et doit être présent.

« Un adjoint technique territorial peut-il exercer des missions d'ATSEM ? »

Conformément à l'article 12 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « *Le grade est distinct de l'emploi. Le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent* ».

Les grades relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux ne donnent pas vocation à occuper un emploi d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM). En effet, la pratique des agents « faisant fonction », qui consiste à faire exercer des fonctions d'ATSEM à des agents titulaires du diplôme requis ou non mais appartenant à un autre cadre d'emplois, n'est pas une procédure régulière préconisée.

Si la collectivité souhaite recruter un agent contractuel sur le long terme, l'article 3-3 alinéa 5 peut également être retenu, selon lequel : « *les emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels [...] pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants [...] dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public* ». La création d'un poste d'ATSEM s'impose effectivement au sein de chaque école maternelle. Dès lors que les conditions cumulatives sont réunies, un contrat peut être conclu pour une durée de 3 ans, renouvelable dans la limite des 6 ans. Au terme des 6 années, le renouvellement ne pourra intervenir que par contrat à durée indéterminée.

En l'absence de fonctionnaire, la collectivité peut procéder au recrutement d'un agent contractuel sur le grade d'agent spécialisé principal de 2^{ème} classe des écoles maternelles sur le fondement de l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, à savoir pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Le contrat peut être conclu pour une durée de un an, renouvelable dans la limite des 2 ans.

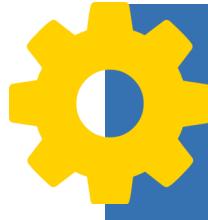
« Un jour férié coïncidant avec un jour travaillé doit-il être récupéré par l'agent ou faire l'objet d'une indemnisation ? »

Si un jour férié se situe **en dehors des obligations hebdomadaires** de l'agent, il **ne donne pas lieu à récupération ou à indemnisation** (question écrite Assemblée Nationale n°69071 du 27 mai 1985).

S'agissant **d'un jour férié qui coïncide avec un jour travaillé**, plusieurs hypothèses :

- **le jour férié n'est pas travaillé** : Il entre dans la formule de calcul de la durée de travail effective annuelle (1607h pour un temps complet) comme jour non travaillé (moyenne de 8 jours fériés).
- **le jour férié est travaillé dans le cadre de l'activité habituelle** : Il entre dans la formule de calcul de la durée de travail effective annuelle (1607h pour un temps complet) comme jour travaillé. Il n'y aura pas d'incidence sur le traitement de base de l'agent. Toutefois, celui-ci pourra percevoir une indemnité spécifique pour travail des dimanches et jours fériés ou, à défaut, bénéficier d'une indemnisation.
- **le jour férié est exceptionnellement travaillé** : Le caractère inhabituel du travail se traduit en paiement d'heures supplémentaires au taux de l'heure des dimanches et jours fériés selon barème, ou en récupération dans la limite de majoration qu'aurait été la rémunération.

Par ailleurs, lorsqu'un jour férié tombe sur une journée où un **agent annualisé** devait travailler, **celui-ci ne doit pas d'heures de travail à sa collectivité**. En effet, les jours fériés sont déjà décomptés forfaitairement dans le calcul de l'annualisation à raison de 8 jours par an. Inviter un agent annualisé à effectuer les heures non travaillées ce jour reviendrait donc à lui faire dépasser la durée légale annuel de travail (1607h).



Fiche pratique

Licenciement des agents publics



Licenciement des fonctionnaires territoriaux

- **Révocation** : sanction du 4ème groupe, la révocation s'apparente à un **licenciement pour faute grave**, prononcée par l'autorité territoriale après avis du **Conseil de discipline**. La sanction doit être proportionnelle aux faits reprochés à l'agent mis en cause.
- **Licenciement pour insuffisance professionnelle** : l'insuffisance professionnelle se caractérise par **l'incapacité de l'agent à exercer les fonctions inhérentes à son grade**. Ce licenciement concerne les fonctionnaires et les stagiaires ayant accomplis au moins la moitié de la durée du stage prévue par le statut particulier de son cadre d'emplois. Le licenciement ne peut être prononcé qu'après **avis du conseil de discipline**.
- **Licenciement pour inaptitude physique** : les fonctionnaires relevant du régime général (DHS inférieure à 28 heures) et les fonctionnaires stagiaires peuvent être **licenciés pour inaptitude physique** dès lors qu'ils sont réputés inapte définitivement à toutes fonctions et qu'un reclassement ne peut intervenir, après avis du comité médical.

Les fonctionnaires relevant du régime spécial (CNRACL) peuvent également être licenciés pour inaptitude physique en cas d'inaptitude physique définitive, dès lors que la demande de retraite pour invalidité a été rejetée.

- **Licenciement pour suppression d'emploi** : ce licenciement concerne les fonctionnaires titulaires dont **la DHS est inférieure à 17h30** non intégrés dans leur cadre d'emplois et les fonctionnaires stagiaires dans deux hypothèses :
 - En cas de disparition du besoin,
 - En cas de refus de l'agent de la modification de son temps de travail.
- **Licenciement en fin de stage** : l'autorité territoriale qui estime que la période de stage d'un fonctionnaire stagiaire **n'a pas été concluante** peut prononcer son licenciement.



Licenciement des agents contractuels

Les motifs de licenciement d'un agent contractuel à durée déterminée ou à durée indéterminée sont **limitativement prévus** par les dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988:

- Licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai, sans saisine préalable de la Commission consultative paritaire (CCP)
- Licenciement pour inaptitude physique définitive à l'exercice des fonctions et impossibilité ou refus de reclassement par l'agent,
- Licenciement pour insuffisance professionnelle après avis de la CCP,
- Licenciement disciplinaire, après saisine de la CCP dans sa formation disciplinaire,
- Licenciement dans l'intérêt du service, après avis de la CCP et impossibilité de

reclasser l'agent :

- ⇒ 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,
- ⇒ Le refus de l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposé à l'agent,
- ⇒ L'impossibilité de réemploi de l'agent contractuel à l'issue d'un congé sans rémunération.



Conséquences du licenciement

Les agents publics licenciés sont en situation de **perte involontaire d'emploi** et ouvrent droit au bénéfice **des allocations d'aide au retour à l'emploi** si les conditions requises sont réunies.

Le versement est à la charge de la collectivité en cas de licenciement d'un agent fonctionnaire, titulaire et stagiaire.

Si la collectivité ne cotise pas à Pôle emploi, la prise en charge est également assurée par elle-même pour les agents contractuels.

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre disciplinaire, **une indemnité de licenciement est due à l'agent**. Celle-ci est **minorée** lorsque le licenciement intervient au titre de l'insuffisance professionnelle.

Par ailleurs, concernant les agents contractuels, l'indemnité de licenciement n'est pas due dans les cas suivants :

- Lorsque l'intéressé est un fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel ou en disponibilité,
- Lorsque l'intéressé retrouve immédiatement un emploi équivalent dans une collectivité publique,
- Lorsque l'intéressé a atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite.

A titre de rappel, le licenciement ne peut intervenir lorsque l'agent se trouve en **état de grossesse** médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.



Licenciement d'un agent contractuel

Entretien préalable au licenciement

L'autorité territoriale convoque l'intéressé à un entretien par lettre recommandée ou par remise en main propre contre décharge. L'entretien ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après notification à l'agent.

La lettre doit notamment préciser l'objet de la convocation, la date et le lieu de l'entretien, le droit à la communication du dossier individuel et la possibilité de se faire assister des défenseurs de son choix.

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

Saisine de la CCP

La saisine de la CCP pour avis doit intervenir après l'entretien préalable, dans un délai raisonnable. La consultation de la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable en cas de licenciement d'un agent :

- Siégeant au sein d'un organisme consultatif (CCP ou CT),
- Ayant obtenu au cours des douze derniers mois une autorisation spéciale d'absence syndicale,
- Bénéficiant d'une décharge d'activité de services égale ou supérieure à 20%.

Notification de la décision et préavis

Dès réception de l'avis de la CCP, l'autorité territoriale notifie sa décision à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La 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.

L'ancienneté pour la détermination de la durée du préavis est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification et compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, sous réserve d'absence d'interruption excédant quatre mois et non due à une démission de l'agent. La date de départ du préavis est celle de la date de notification à l'agent.

La durée du préavis est de :

- Huit jours pour l'agent justifiant d'une ancienneté de services inférieure à six mois,
- Un mois pour l'agent justifiant d'une ancienneté égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans,
- Deux mois pour l'agent justifiant d'une ancienneté égale ou supérieure à deux ans.

Le respect d'un préavis ne s'impose pas en cas de licenciement disciplinaire, pour inaptitude physique, en cours ou à l'issue de la période d'essai et à la suite d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un mois.

L'indemnité de licenciement

L'agent contractuel recruté à durée déterminée ou à durée indéterminée a droit à une indemnité de licenciement, à l'exception d'un licenciement intervenant à titre disciplinaire.

Règle de calcul :

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base x nombre d'années d'ancienneté pour les douze premières années. Pour les années suivantes, elle équivaut à 2/3 de la rémunération de base x nombre d'années d'ancienneté.

L'indemnité ne peut cependant excéder douze fois la rémunération de base.

Rémunération de base :

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale effectivement perçue au cours du mois civil précédent le licenciement.

Sont exclus de l'assiette de cette rémunération de base les primes et indemnités ainsi que le supplément familial de traitement.

Concernant les agents à temps partiel, la rémunération prise en compte est celle qu'ils auraient perçues s'ils avaient été à temps complet.

Concernant les agents dont le traitement est réduit en raison d'un congé de maladie ou d'un congé non rémunéré, la rémunération prise en compte est celle du dernier mois à plein traitement.

Ancienneté à prendre en compte :

L'ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement. En cas de succession ou de renouvellement de contrat, la date à prendre en considération est celle du premier contrat, sous réserve d'absence d'interruption n'excédant pas deux mois.

Lorsque le licenciement concerne un agent contractuel engagé à durée déterminée, le nombre d'années d'ancienneté prise en compte ne peut dépasser le nombre de mois restant à courir jusqu'au terme normal du contrat.

Exemple : Un agent recruté en CDD depuis 5 ans, licencié 3 mois avant le terme prévu de son contrat : seule une ancienneté de 3 ans peut être retenue.

Toute fraction de service égale ou supérieur à six mois sera comptée pour un an. Toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte.

Exemples : Un agent recruté en CDD pour 3 ans, licencié après 2 ans et 7 mois de contrat : l'ancienneté prise en compte sera de 3 ans.

Un agent recruté en CDD pour 2 ans, licencié après 5 mois de contrat : l'agent ne peut prétendre au versement d'une indemnité.

Exemple de calcul d'une indemnité

I—Soit un agent contractuel en contrat à durée indéterminée depuis 15 ans. La rémunération nette des cotisations est estimée à 1 400 €. Soit:

- Pour les douze premières années : $1/2 \times (1400 \times 12) = 8\,400$
- Pour les trois années restantes : $2/3 \times (1400 \times 3) = 2800$
- $8400 + 2800 = 11\,200$ €.

L'indemnité de licenciement ne peut excéder 12 fois le montant de la rémunération de base, soit :

- $1\,400 \times 12 = 16\,800$ €.

Par conséquent, l'indemnité de licenciement est estimée à 11 200 €.

Si le licenciement intervient pour insuffisance professionnelle, il convient de minorer l'indemnité, soit :

$$(1/2) \times 11\,200 \text{ €} = 5\,600 \text{ €.}$$

II—Soit un agent contractuel en contrat à durée déterminée pour 3 ans, licencié après 2 ans et 8 mois de contrat. L'agent bénéficiait initialement d'un contrat d'une année. La rémunération nette des cotisations est estimée à 2 000€. L'ancienneté est de :

- 1 an de contrat + 2 ans de services effectifs accomplis au titre du contrat en cours + 8 mois comptabilisés comme 1 année de services effectifs = 4 ans. Il reste à l'agent 4 mois de contrat à effectuer, ce qui n'excède pas le nombre d'années d'ancienneté.

Donc :

$$1/2 \times (2000 \times 4) = 4\,000 \text{ €.}$$

L'indemnité de licenciement est estimée à 4 000€.