



LES CONTRACTUELS:

Procédures et bonnes pratiques

Retrouvez plus d'informations sur :

www.cdg84.fr

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DE VAUCLUSE

80, rue Marcel Demonque - AGROPARC - CS 60508

84908 AVIGNON Cedex 9

Tél. 04 32 44 89 30

CHAPITRE I : LE RECRUTEMENT

- A. Les principes et les motifs légaux de recrutement
- B. Les étapes du recrutement
- C. Les éléments obligatoires

CHAPITRE II : FIN DE CONTRAT

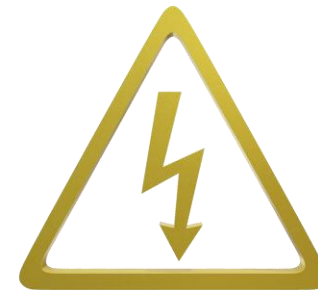
- A. Le non-renouvellement du contrat
- B. La démission
- C. Le licenciement
- D. La rupture conventionnelle
- E. Refus d'une modification substantielle
- F. Autres cas

CHAPITRE I : LE RECRUTEMENT

A. Les principes et les motifs légaux de recrutement

- Le recrutement d'agents contractuels est encadré par le CGFP et le décret n°88- 145 du 15 février 1988. La collectivité a une liberté limitée.
- Un emploi public permanent doit en priorité être pourvu par un fonctionnaire ;
- Certaines fonctions sont réservées aux fonctionnaires et ne peuvent être exercées par des contractuels :
 - *Les fonctions d'agent de police municipale (article L511-2 du Code de la sécurité intérieure)*
 - *Les fonctions d'officier d'Etat civil (article R.2122-10 du CGCT)*

DIFFERENCE AVEC UN AGENT VACATAIRE



- Ni la loi, ni la réglementation ne définissent le vacataire

- Trois conditions **cumulatives** dégagées par le juge doivent être remplies :
 1. **Recrutement pour un acte déterminé** : le recrutement doit être effectué pour une tâche précise, pour un besoin ponctuel, isolé.
 2. **Discontinuité dans le temps** : l'agent ne doit pas occuper un emploi permanent, correspondant à un besoin permanent de la collectivité, peu importe le volume d'heures effectuées et il faut une discontinuité dans le temps.
 3. **Rémunération attachée à l'acte**: la rémunération est fixée par un taux horaire ou une vacation décidée par délibération. Le vacataire ne perçoit donc pas de rémunération mensuelle.

DEFINITION DU BESOIN

EMPLOI NON PERMANENT

- Créé de manière provisoire;
- Pour répondre à un besoin temporaire, saisonnier ou contrat de projet;
- Mission déterminée avec une date de fin.

EMPLOI PERMANENT

- Créé pour répondre à l'activité normale et habituelle de l'administration,
- Emploi dont la priorité doit être donnée aux fonctionnaires et aux lauréats de concours, sauf exception.

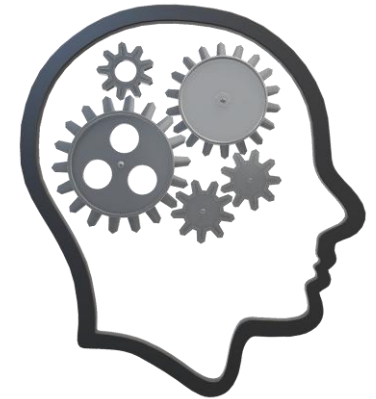


Le conseil d'Etat a jugé que « l'existence ou l'absence, du caractère permanent d'un emploi doit s'apprécier au regard de la nature du besoin auquel répond cet emploi et ne saurait résulter de la seule durée pendant laquelle il est occupé » CE n°314722 14/10/2009

LES DIFFERENTS MODES DE RECRUTEMENT SUR UN EMPLOI NON PERMANENT

Accroissement
temporaire d'activité
art L 332-23 1° (max
12 mois sur 18 mois
consécutifs)

Accroissement
saisonnier d'activité
art L 332-23 2° (max
6 mois sur 12
mois consécutifs)



Contrat de
projet
Art L 332-24

Collaborateur
de Cabinet
L 333-1

Collaborateur de
groupe d'élus art L
333-12

LE RECOURS A UN AGENT CONTRACTUEL SUR UN POSTE PERMANENT:



Le principe: ce mode de recrutement reste dérogatoire mais relativement étendu. Les cas sont limitatifs et énumérés par les textes.

Cas de recours à un agent contractuel pour remplacer un agent temporairement indisponible : article L 332-13 CGFP

- Temps partiel
- Congés annuels, congé de maladie
- Congé de solidarité familiale
- Accomplissant leur service civil, national...
- Tout congé octroyé
- En détachement de courte durée (- de 6 mois)
- Disponibilité (- de 6 mois)
- Détachement pour stage
- CITIS

Cas de recours à un agent contractuel pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire:
article L 332-14 CGFP

- Sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté
- CDD de 1 an renouvelable une seule fois

Cas de recours à un agent contractuel justifié par l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires pour assurer les fonctions correspondantes:
article L 332-8 1°

- CDD de 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans (CDI au-delà)
- Recours rare de ce motif

Cas de recours à un agent contractuel justifié par la nature des fonctions ou les besoins du service spécifiques :
art L 332-8 2°

SOUS RESERVE QU'AUCUN FONCTIONNAIRE N'AIT PU ÊTRE RECRUTE

- La spécificité de la mission doit justifier d'une certaine « difficulté » dans la recherche du candidat idéal
- Recrutement par CDD de 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans
- Le renouvellement doit répondre au même formalisme que le recrutement
- Ce contrat nécessite d'apporter la preuve préalable que le recrutement d'un fonctionnaire a échoué.
- La recherche du candidat doit se faire en deux temps: d'abord l'étude des candidatures des fonctionnaires, puis celle des contractuels en cas de recherche infructueuse d'un fonctionnaire.
- Les candidatures fonctionnaires/contractuels ne doivent pas être étudiées en même temps

Cas de recours à un
agent contractuel sur
tous les emplois
Art L 332-8

- Communes de – de 1000 habs ou les groupements de – de 15 000 habs quel que soit l'emploi et la quotité (art L 332-8 3°);
- Communes nouvelles issues de la fusion de communes de – de 1000 habs pendant une période de 3 années consécutives à leur création et pouvant être prolongé jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal (art L 332-8 4°);
- Pour les autres collectivités ou établissements quel que soit l'emploi à TNC pour une quotité inférieure à 50% (art L 332-8 5°);
- Pour pourvoir un emploi 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 dans les communes de – de 2000 habs ou les groupements de – de 10 000 habs (art L 332-8 6°);
- Pour les emplois de secrétaires général de Mairie dans les communes de moins de 2000 habs (art L 332-8 7°).

Recrutement par CDD de 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans

Personne en
situation de
handicap: art L
352-4

RECRUTEMENT CONTRACTUEL DES PERSONNES AYANT UNE RQTH

- Il s'agit d'un mode dérogatoire de recrutement sur emploi permanent,
- Ce mode de recrutement spécifique prévoit deux phases :
 - Une première phase sous forme contractuelle au cours duquel l'agent va devoir faire la preuve de son aptitude à remplir les missions qui lui sont confiées, Durée du contrat correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées.
 - Une deuxième phase qui prend la forme d'une titularisation.

B. Les étapes du recrutement des contractuels

Une fois le besoin identifié il faut créer l'emploi : Organe délibérant seul compétent

LA DELIBERATION (contractuel sur poste permanent ou non permanent):

➤ Elle doit préciser (art L 313-1 CGFP):

1. le type et la nature d'emploi (permanent ou non permanent)
2. Le cadre d'emploi avec les grades correspondant (certains grades sont conditionnés à la taille de la collectivité)
3. l'ouverture ou non à un recrutement d'agent contractuel (précision motifs, nature des fonctions, niveau de recrutement et de rémunération)

➤ La délibération doit être publiée et transmise au contrôle de légalité

➤ Pas de saisine du CST

➤ Inscription au tableau des effectifs:

➤ Inscription budgétaire en votant les crédits nécessaires



Aucun recrutement ne peut intervenir en l'absence de crédits disponibles au chapitre budgétaire → Evaluation du coût salarial à court et moyen terme en fonction de plusieurs éléments: Traitement indiciaire / NBI / SFT / Primes et indemnités / Les charges.



Retrouvez plus d'informations sur :

www.cdg84.fr

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DE VAUCLUSE

80, rue Marcel Demonque - AGROPARC - CS 60508

84908 AVIGNON Cedex 9

Tél. 04 32 44 69 30

Cas 1. Recrutement agent contractuel sur emploi non permanent :

Le recrutement n'est pas règlementé (sauf réalisation de la délibération) et il est donc plus libre (exception pour les contrats de projet et autres spécifiques comme les emplois de Direction).

Cas 2. Recrutement agent contractuel sur emploi permanent :

Le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 pris en application de la loi de transformation de la fonction publique



Retrouvez plus d'informations sur :

www.cdg84.fr

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DE VAUCLUSE

80, rue Marcel Demonque - AGROPARC - CS 60508

84908 AVIGNON Cedex 9

Tél. 04 32 44 83 30

SCHEMA GENERAL pour les contrats de + de 6 mois

Délibération

- Inscription des crédits budgétaires
- Modification du tableau des effectifs

Vacance d'Emploi

- Déclaration ou création de l'emploi pour les contrats sur emplois permanents (pour les remplacements de fonctionnaires indisponibles DVE quand contrat de plus de 6 mois)
- Obligation de publication des offres sur l'espace numérique commun aux 3 fonctions publiques (sur Emploi territorial hors contrat de remplacement)

Respect des délais de publicité

- Sauf urgence la durée de publication de la vacance ne peut être inférieure à 1 mois *décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018*
- La date limite de candidature figurant dans l'offre doit être postérieure d'au moins 1 mois à la date de publication de l'offre
- Attention au calendrier des arrêtés de DVE du CDG



Accusé réception des
candidatures et examen
de leur recevabilité

- La loi 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration impose aux collectivités de répondre aux courriers et courriels par accusé de réception
- Procédure d'examen sans discrimination
- L'autorité territoriale vérifie d'abord si les conditions d'accès à l'emploi sont remplies puis peut écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, notamment au regard de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

En cas de recrutement art L. 332 – 8 2°

Attention l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire (idem en cas de renouvellement et même y compris pour un CDI)

1. Soit uniquement des candidats contractuels postulent : Recrutement infructueux direct
2. Soit fonctionnaires et contractuels : examen des candidatures des fonctionnaires → si intéressantes convocation aux entretiens

Etudes des CV des contractuels uniquement si aucun des candidats ne correspond au besoin de la collectivité et que vous avez déclaré le recrutement de fonctionnaire infructueux (PV)



Etablissement de la
liste des candidats
convoqués à
l'entretien



Pour les autres fondements de recrutements
présélection possible des candidats
fonctionnaires et contractuels en même temps

Suite jurisprudence CAA Nancy 13 janvier 2005, en cas de contentieux le juge administratif peut demander la preuve du recrutement infructueux de fonctionnaire.

Il est recommandé de faire un suivi écrit de votre procédure pour justifier votre recrutement.

Suivi des candidatures pour le poste de ***																								
NOM	Prénom	Tel	Adresse	Suivi de la candidature	Adresse mail	STATUT / Grade /	Formation/Diplôme	Situation actuelle	Type de recrutement	Etude de la candidature après analyse des conditions statutaires	COMPETENCES					APTITUDES					EXPERIENCE		Potentiel et capacité d'exercice	présélection
											Budget / gestion comptable Prospection financière	Marchés publics	Gestion des carrières	Animation des instances statutaires	stratégie de gestion et d'optimisation des ressources	Coordination de projets d'envergure Animation de réunions	Capacités d'encadrement	Négociation Prise de décision	Appui et conseil	veille stratégique réglementaire	Suivi de chantiers et respects du cahier des charges	Connaissance de la politique ***		

Convocation
des candidats
et entretien



Appréciation
des candidats



- Avec la convocation ajouter le rappel des obligations déontologiques prévues aux articles L 121-3 à L 121-5, L 123-1 à L 123-10, L 124-1 et L 124-4 à L 124-26 du CGFP et aux manquements sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du Code pénal
- Entretien conduit par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale et organisation dans des conditions adaptées à la nature de l'emploi
- établir un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelle, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi.
- Rédiger une synthèse des candidatures avec le classement définitif / Procès verbal

Décision de recrutement et
information du rejet des
autres candidatures

C. Les modalités de recrutement

LES CONDITIONS

Jouer de ses
droits civiques

Aptitude physique
(Fin depuis mars 2022,
mais visite auprès du
médecin de prévention
maintenue)

Casier Judiciaire
(mention compatible
avec l'exercice des
fonctions)

Aucune condition de **Nationalité**
(titre de séjour valide → en cas de
non-renouvellement le contrat
cesse de plein droit sans préavis ni
indemnité de licenciement / si
expiration conservation des droits à
exercer une activité professionnelle
dans la limite de 3 mois à compter
de la date d'expiration)



Age minimum de 16 ans
(préconisation de demander
une autorisation parentale)
et maximal 67 ans (sauf
exceptions)

Être en situation
régulière au
regard des
obligations du
service national

LA REDACTION DU CONTRAT

Durée hebdomadaire

**Contrat écrit
signé par les 2
parties**

Conditions d'emploi
(droits à congés, horaires, lieu
d'exercice, HS ...)

Date (une date de
début avec une durée
d'engagement)

**Poste occupé et
Catégorie
hiérarchique**

**Droits et
obligations**

Précision du **motif**
de recrutement

Indice de rémunération
(IM et précision des
primes)

Période d'essai
NON OBLIGATOIRE
MAIS RECOMMANDEE



Situations	Déclaration de vacance d'emploi obligatoire	Publication d'une offre d'emploi obligatoire	Transmission préfecture du contrat
Emplois occasionnels (accroissement temporaire d'activité L 332-23 1°)	Non	Non	Non
Emplois saisonnier (accroissement saisonnier d'activité L 332-23 2°)	Non	Non	Non
Contrat de projet (L 332-24)	Oui	Oui lors du recrutement initial	Oui
Renouvellement du contrat de projet (L 332-24)	Oui	Non	Oui
Recrutement d'un agent sur un emploi permanent pour remplacer un fonctionnaire pendant moins de six mois (L 332-13)	Non	Non	Oui
Recrutement d'un agent sur un emploi permanent pour remplacer un fonctionnaire pendant plus de six mois (L332-13)	Oui	Non	Oui
Recrutement/renouvellement d'un contractuel sur emploi permanent (L332-8 et L 332-14)	Oui	Oui	Oui
Nomination d'un agent lauréat de concours occupant auparavant un poste en qualité de contractuel (contrat conclu sur le fondement L 332-8 ou L 332-14)	Non	Non	Oui, arrêté de stagiairisation

CHAPITRE II : FIN DE CONTRAT

A l'initiative de l'autorité territoriale	Du fait de l'agent	D'un commun accord
✂ Au terme du contrat ✂ Refus de renouvellement du contrat ✂ Licenciement	✓ refus de renouvellement du contrat ✓ refus d'une modification substantielle du contrat ✓ démission ✓ Abandon de poste ✓ Cessation de contrat sans préavis ✓ Retraite ✓ Décès	✎ Rupture conventionnelle

A. Le non-renouvellement du contrat

- A l'initiative de la collectivité ou de l'agent
- Absence d'un droit à renouvellement
- Le non-renouvellement **n'est pas un licenciement**
- Normalement absence de motivation (sauf CDI) mais la jurisprudence a établi que les motifs de non-renouvellement devaient reposer :

 sur l'intérêt du service,

 ou être pris en considération de la personne.



☞ Obligation d'informer l'agent de la possibilité de prendre connaissance de l'intégralité de son dossier

☞ Obligation de motiver la décision de non renouvellement



Informe l'agent par courrier en LRAR



• Délai de prévenance :

Ancienneté de l'agent	Délai de prévenance
< À 6 mois	8 jours
= ou > à 6 mois et < à 2 ans	1 mois
> Ou = à 2 ans	2 mois
Renouvellement en CDI	3 mois

Contrat de projet

- 2 mois au + tard avant le terme de l'engagement pour 1 cdd < ou = à 3 ans
- 3 mois au + tard avant le terme de l'engagement pour 1 cdd > à 3 ans

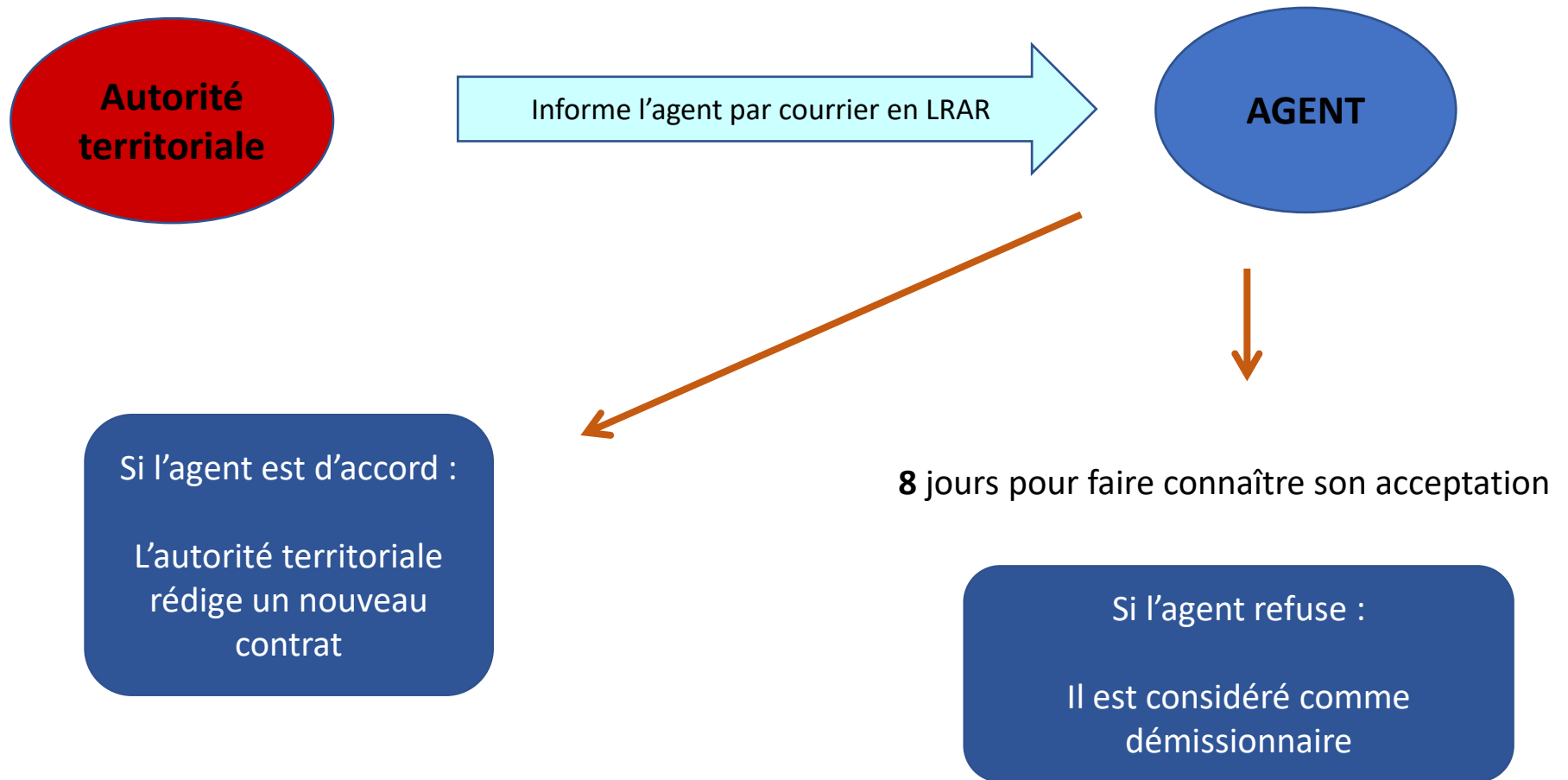
Pour la durée de l'engagement, on tient compte de l'ensemble des contrats conclus sous réserve qu'il n'y ait pas d'interruption de plus de 4 mois entre 2 contrats ou de démission.

La décision tardive du non renouvellement n'annule pas la décision de fin de contrat mais peut engager la responsabilité de la collectivité



- **En principe pas d'entretien préalable sauf lorsque :**
 - ✎ le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée,
 - ✎ la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent (article L. 332-8 du CGFP) est supérieure ou égale à trois ans.
- **Renouvellement CDI**

Refus du renouvellement en CDI est possible mais motivé



A l'initiative de
l'autorité
territoriale

A l'initiative
de l'agent

Effets du non-renouvellement du contrat

Pas droit à indemnité de
licenciement
Allocation chômage
Indemnité de fin de contrat (selon
les contrats)

Pas droit à indemnité de
licenciement
Pas d'allocation chômage si refus
d'un contrat à l'identique sans
motif légitime (modification
substantielle)
Indemnité de précarité pas due si
refus d'un CDI

B. Démission

- **La démission d'un agent contractuel doit résulter d'une demande écrite, datée et signée**, marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. Elle doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception
- L'autorité territoriale doit manifester par écrit qu'elle prend acte de la demande de démission

L'agent doit respecter un préavis dont le délai varie en fonction de son ancienneté au sein de la collectivité.

L'ancienneté de services pour le calcul du préavis est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission.

Durée de services	Préavis
Moins de 6 mois	8 jours
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
2 ans ou plus	2 mois

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

EFFETS:

Pas de droit à l'allocation retour à l'emploi sauf en cas de démission légitime (exemple pour suivre son conjoint), possibilité de demander réexamen 121 jours après,

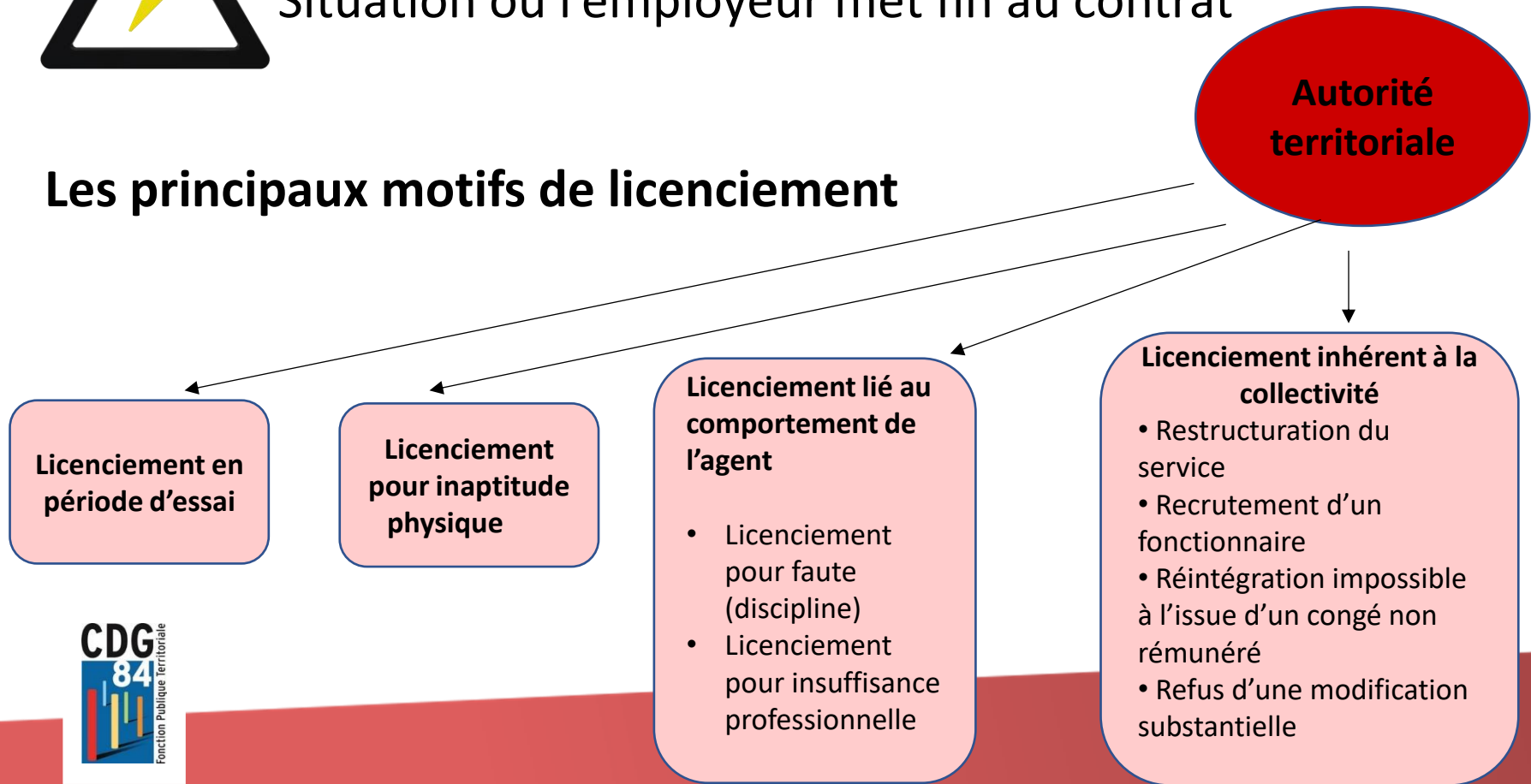
Pas de droit au versement d'indemnité de fin de contrat

C. Le licenciement



Situation où l'employeur met fin au contrat

Les principaux motifs de licenciement



Licenciement au cours ou au terme de la période d'essai

Période d'essai = Période probatoire où l'agent ou la collectivité peuvent rompre à tout moment

✍ Procédure allégée

✍ **Entretien préalable** avec possibilité pour l'agent de se faire assister de la personne de son choix

✍ Aucune durée de préavis

✍ Aucune indemnité de licenciement n'est due

Licenciement au cours de la PE

- ☞ doit être motivé
- ☞ respecter les droits de la défense
- ☞ agent est invité à consulter son dossier.

Licenciement au terme de la PE

- ☞ n'a pas à être motivé
- ☞ Agent n'est pas invité à consulter son dossier.

Licenciement pour inaptitude physique

Conditions

- Avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés maladie,
- Être déclaré inapte par Dr agréé de manière absolue et définitive à l'exercice de toutes fonctions, **ou n'avoir pas pu bénéficier d'un reclassement** de la part de sa collectivité en cas d'inaptitude absolue et définitive à l'exercice de ses fonctions
- Entretien préalable avec convocation au moins 5 jours avant, information droit au reclassement durant l'entretien
- Droit à se voir communiquer son dossier médical et de son dossier individuel,
- Droit de se faire assister par le défenseur de son choix,
- Possibilité de présenter ses observations.
- **Saisine CCP**
- versement d'une indemnité de licenciement et possibilité d'allocation chômage

Licenciement pour motif disciplinaire

- Sanction disciplinaire la plus grave applicable aux agents contractuels
- Manquement au respect des obligations auxquelles il est soumis, commis dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions
- Convocation à un entretien préalable par LRAR ou lettre remise en mains propres contre signature au moins 5 jours ouvrables après la présentation du courrier.
- Respect des droits de la défense sont à respecter :
 - Consultation de son dossier
 - Assistance de la personne de son choix
- La collectivité doit motiver sa décision de licenciement.
- Conseil de discipline (CCP en formation disciplinaire)
- **Le licenciement s'effectue ici sans préavis ni indemnité de licenciement**

Licenciement pour insuffisance professionnelle

- Incapacité pour un agent d'assumer les missions qui lui sont confiées conformément à son cadre d'emplois, pas de définition légale ni réglementaire, mais par la jurisprudence.
- Constatée au regard des fonctions pour lesquelles l'agent a été engagé, conformément à sa fiche de poste.
- L'insuffisance professionnelle ne peut être fondée sur l'inaptitude physique ou l'état de santé de l'agent et se distingue de la faute disciplinaire.
- Faut motivation et preuves

Licenciements du fait de la collectivité : lié à l'intérêt du service

Uniquement
Pour les contrats
sur emploi
permanent

CAS

- Disparition du besoin ou suppression de l'emploi
- Transformation du besoin ou de l'emploi, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible
- Recrutement d'un fonctionnaire
- Refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat
- Impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération

Procédure

- Saisine du Comité Social Territorial (CST) en cas de suppression de poste ou transformation du besoin
- Impossibilité de reclassement de l'agent (4 1ers cas)
- Information par courrier de la procédure de licenciement et convocation à un entretien préalable en LRAR ou remise en main propre contre décharge
- Respect des droits de la défense :
 - Consultation de son dossier
 - Assistance de la personne de son choix
- Entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après convocation à l'entretien
- Saisine de la CCP (préalable dans certains cas agent DAS) doit connaître motif d'impossibilité du reclassement
- Notification de la décision de licenciement en LRAR ou remise en mains propres contre décharge

Procédure : protection liée à la grossesse, la naissance, l'adoption

Règle : interdiction de licenciement

Lorsque l'agent se trouve :

- en état de grossesse médicalement constaté ;
- ou en congé de maternité, de naissance, de paternité, d'adoption ou de congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption
- ou pendant une période de 10 semaines suivant la fin de l'un de ces congés.

Dérogations

Cette protection ne s'applique toutefois pas :

- en cas de licenciement pour faute disciplinaire ;
- lorsque le CDD arrive à son terme ;
- ou si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption

Licenciement

Procédure : ce qu'il faut retenir

Saisine de la CCP

Pour les licenciements après période d'essai

Lorsque l'administration est tenue de reclasser l'agent, la CCP doit connaître les motifs qui empêchent le reclassement (notamment L. inaptitude physique, L. lié à l'intérêt du service),

La consultation de la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable **en cas de licenciement d'un agent représentant du personnel**, sinon consultation après l'entretien préalable.

Entretien préalable et droits de la défense

Obligation de convoquer l'agent à entretien préalable même pendant période d'essai

Convocation = LR-AR ou par lettre remise en main propre contre signature

Convocation indique : indique l'objet de la convocation, la possibilité pour l'agent d'être accompagné et le cas échéant, de consulter son dossier.

Entretien préalable = entretien préalable doit avoir lieu au moins 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 ou les personnes de son choix.

Droit à la communication intégrale de son dossier individuel en cas de L. disciplinaire, pour inaptitude physique ou pour insuffisance professionnelle.

L.pour inaptitude physique = l'agent a également droit à la communication de son dossier médical.

Entretien préalable et droits de la défense

Durant l'entretien, l'administration indique à l'agent :

- les motifs du licenciement ;
- le délai au cours duquel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement (lorsqu'il y a droit) et les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

Notification du licenciement

Pouvoir de l'autorité territoriale : LR-AR ou par lettre remise en main propre contre signature.

La lettre doit indiquer :

- le ou les motifs du licenciement ; les voies et délais de recours contentieux ;
- la date à laquelle le licenciement intervient, compte tenu des droits à congés annuels restant dus et, si l'agent y a droit, du préavis à effectuer ;
- la possibilité de présenter une demande écrite de reclassement (si l'agent y a droit) dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis ;
- les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

Si L. dans l'intérêt du service (sauf impossibilité de réemploi de l'agent) et pour inaptitude physique, **obligation de proposer un reclassement à l'agent avant de prononcer le licenciement.**

Préavis

L'agent a droit à un préavis de licenciement sauf en cas de licenciement :

- en cours ou au terme de la période d'essai ;
- pour faute disciplinaire.

La durée varie en fonction de l'ancienneté de l'agent

Ancienneté calculée en prenant en compte l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, si cette interruption ne dépasse pas 4 mois, si elle n'est pas due à une démission de l'agent.

Ancienneté de l'agent	Durée de préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Comprise entre 6 mois et 2 ans	1 mois
> Ou = à 2 ans	2 mois

Indemnité de licenciement

Cas de non versement

- en cas de licenciement en cours ou à l'expiration de la période d'essai ;
- en cas de licenciement pour faute disciplinaire ;
- s'il est fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel ou en disponibilité ;
- s'il est reclassé sur un autre poste ;
- s'il accepte une modification de son contrat ;
- s'il remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- s'il retrouve immédiatement un emploi équivalent dans une collectivité territoriale ou dans certaines SEM ?
- **En cas de cessation du contrat de plein droit (déchéance droits civiques...)**

Montant

L'indemnité de licenciement est égale :

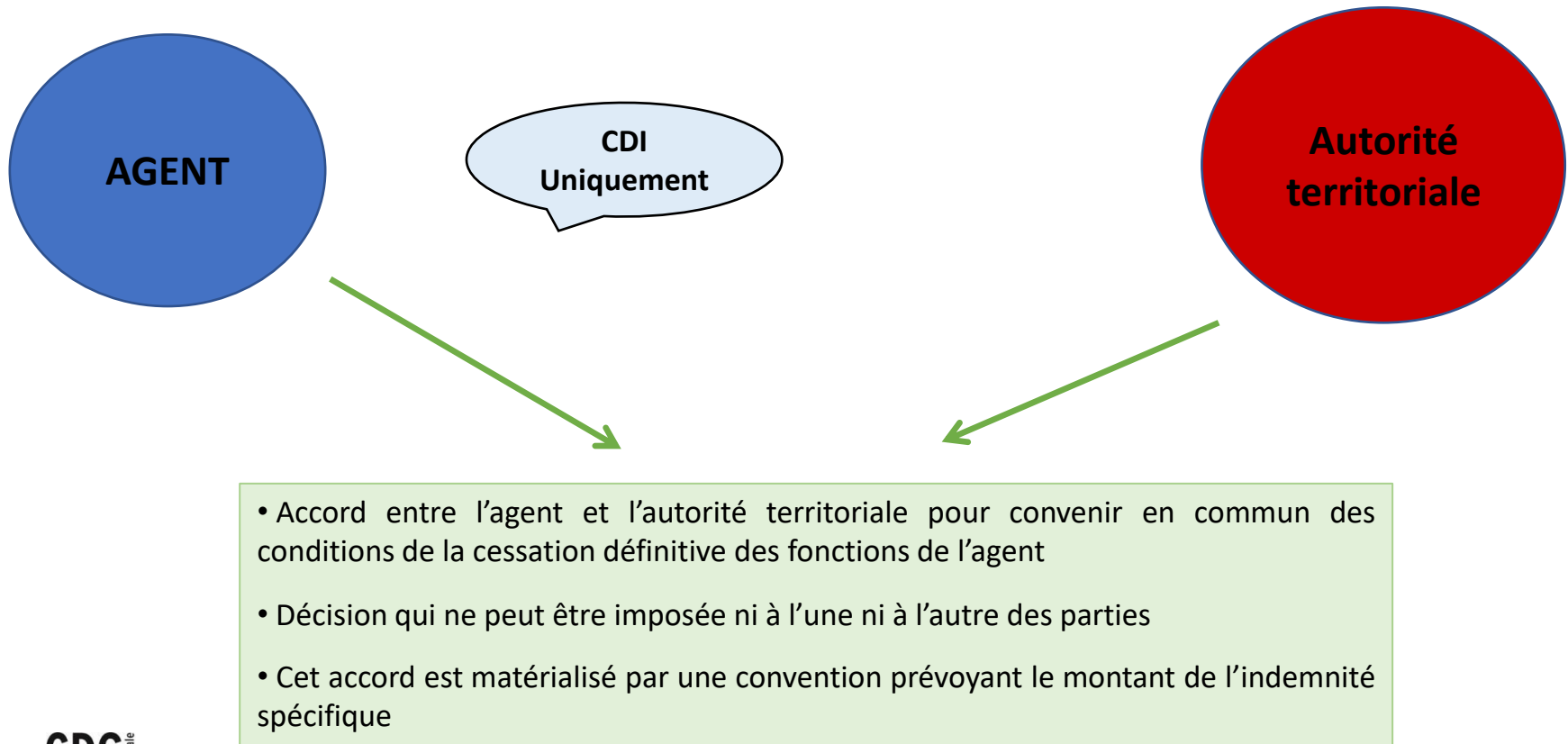
✍ à 1/2 mois de salaire pour chacune des 12 premières années de services ;
✍ à 1/3 de mois de salaire pour chacune des années suivantes.

Son montant est au maximum égal à 12 mois de salaire.

La rémunération prise en compte est la dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale perçue au cours du mois précédant le licenciement.

Réduction de moitié de l'indemnité en cas de L pour insuffisance professionnelle.

D. La rupture conventionnelle



Rupture conventionnelle

Effets

→ Fin de contrat

→ Le versement d'une indemnité de rupture conventionnelle

→ Droit à l'allocation chômage versée par la collectivité sauf si convention avec France Travail

E. Refus d'une modification substantielle du contrat

**Autorité
territoriale**

Propose à l'agent par courrier en LRAR ou par lettre remise en main propre contre signature la modification d'un élément substantiel du contrat. Le courrier informe l'agent qu'il a 1 mois pour faire connaître sa décision .

AGENT
Sur un
emploi
permanent

Conditions

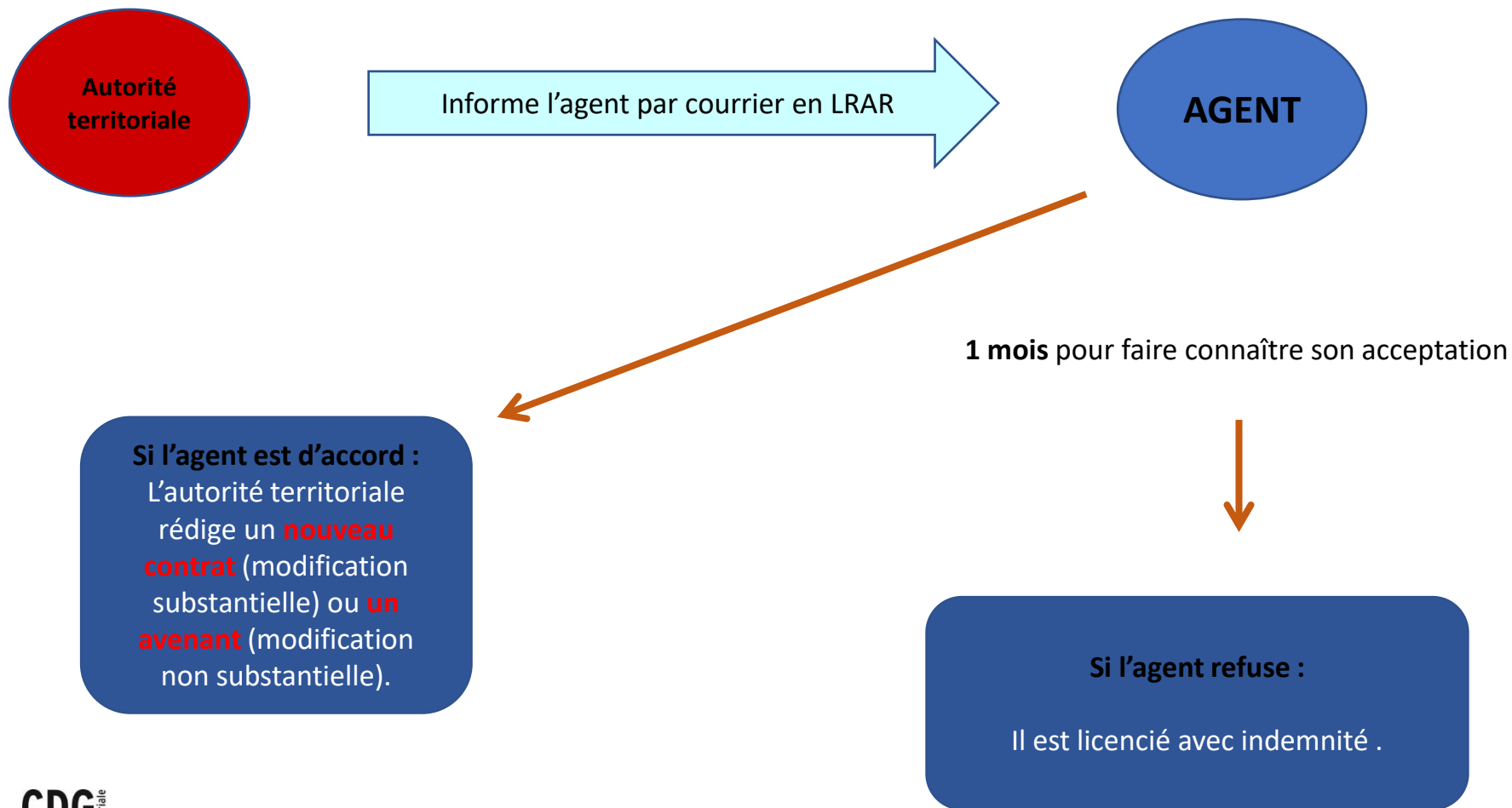
- ☞ Si modification des fonctions, doit être compatible avec la qualification professionnelle de l'agent,
- ☞ Faut l'accord de l'agent
- ☞ Dans l'intérêt du service
- ☞ Respect des règles de procédure (CST...)

Modifications substantielles

- ✎ quotité de temps de travail de l'agent,
- ✎ changement de son lieu de travail (distance),
- ✎ modification des fonctions de l'agent,
- ✎ Changement de catégorie hiérarchique,
- ✎ Modification importante de la rémunération,
- ✎ modification de la durée du contrat (CDD CDI)

Article 39-4
Décret n°88-
145 du
15/02/1988

Nouveau contrat



F. Autre cas

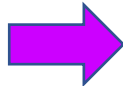
Abandon de poste

Cas



Lorsque l'agent ne se présente plus sur son lieu de travail sans fournir de justificatif valable, il rompt qui l'unit à l'administration.

Procédure



Mise en demeure de l'agent par l'autorité territoriale de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai fixé par elle, sous peine de radiation des cadres sans procédure disciplinaire. La mise en demeure prend la forme d'un courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres

Effets



- Rupture du lien ➡ arrêté de radiation des effectifs,
- Sans indemnité de licenciement ni chômage

MERCI POUR VOTRE ATTENTION