

DÉMISSION - LICENCIEMENT DES AGENTS NON TITULAIRES

DÉMISSION DES AGENTS NON TITULAIRES

L'agent non titulaire informe son administration de son intention de démissionner par lettre recommandée.
L'agent est tenu de respecter le préavis suivant :

- huit jours pour les agents ayant moins de six mois de services ;
- un mois pour ceux ayant au moins six mois et au plus deux ans de services ;
- deux mois pour ceux ayant au moins deux ans de services.

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 pour la Fonction publique d'État

Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pour la Fonction publique territoriale

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 pour la Fonction publique hospitalière

LICENCIEMENT DES AGENTS NON TITULAIRES

PRÉAVIS

En cas de licenciement des agents contractuels recrutés pour une durée indéterminée et des agents dont le contrat à durée déterminée est rompu avant le terme fixé, les agents ont droit au préavis suivant :

- huit jours pour les agents ayant moins de six mois de services ;
- un mois pour ceux ayant au moins six mois et au plus deux ans de services ;
- deux mois pour ceux ayant au moins deux ans de services.

Ce préavis ne s'applique pas pour les agents licenciés :

- au titre d'une sanction disciplinaire ;
- pour inaptitude physique ;
- suite à congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un mois ;
- au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

FORMALISME

En cas de licenciement, l'autorité doit convoquer l'agent contractuel par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, en lui indiquant l'objet de la convocation.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit indiquer le ou les motifs à la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

L'agent peut alors se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix.

La décision du licenciement est notifiée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La lettre doit préciser le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Protection de la femme enceinte

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse, médicalement constatée, ou en congé de maternité, d'adoption ou de paternité, ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire ou si l'établissement employeur est dans l'impossibilité de continuer à employer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Conditions de versement

En cas de licenciement, hors licenciement à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée :

- aux agents recrutés en durée indéterminée ;
- aux agents engagés à terme fixe et licenciés avant ce terme ;
- aux agents licenciés pour inaptitude physique pour la fonction publique hospitalière ;
- aux agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises, auxquels aucun emploi n'a pu être proposé à l'issue :
 - d'un congé de maladie rémunéré ou non,
 - d'un congé de grave maladie, d'accident du travail,
 - d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption,
 - d'un congé parental,
 - d'un congé de présence parentale,
 - d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle,
 - d'un congé pour formation professionnelle,
 - d'un congé non rémunéré pour raison de famille,
 - d'un congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque la durée de ce dernier congé n'a pas excédé un mois,
 - d'un mandat dont l'exercice est incompatible avec l'occupation d'un emploi public.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque l'agent :

- est fonctionnaire détaché dans un emploi contractuel ou temporaire ;
- retrouve immédiatement un emploi équivalent dans les services de l'Etat, d'une collectivité locale, de leurs établissements publics ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité locale a une participation majoritaire ;
- a atteint l'âge d'entrée en jouissance d'une pension au taux plein du régime général d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale ;
- est démissionnaire de ses fonctions.

☞ *Le licenciement, au cours ou à l'expiration d'une période d'essai, ne donne pas lieu à une indemnité de licenciement.*

En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, le montant de l'indemnité de licenciement est réduit de moitié.

Calcul de l'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est égale :

- à la moitié de la rémunération de base de l'agent pour chacune des douze premières années de service ;
- au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes.

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

La rémunération de l'agent, prise en compte pour le calcul de l'indemnité, correspond à la dernière rémunération nette des cotisations de Sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement.

Cette rémunération ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Par contre, l'indemnité de résidence doit être prise en compte.

Pour un agent à temps partiel, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet, telle qu'elle est définie précédemment.

L'indemnité de licenciement est versée en une seule fois.

En cas de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restait à courir jusqu'au terme normal de l'engagement.

D'une manière générale, il convient d'utiliser la formule :

$$I = ((A \times R) / 2) + ((A'' \times R) / 3) \text{ avec la limite } < 12 R$$

I = est l'indemnité de licenciement qui ne peut être supérieure à **12** fois la rémunération de base.

R = est la rémunération correspondant à la dernière rémunération nette mensuelle qui a été perçue avant le licenciement. Dans l'hypothèse où l'agent travaillait à temps partiel, la rémunération prise en compte est celle d'un temps complet.

A = est l'ancienneté décomptée par années, inférieure ou égale à **12**.

A'' = est l'ancienneté décomptée par années à partir de la **13^e** année.

Appréciation de la durée des services

Toute période supérieure ou égale à six mois est comptée pour une année, les périodes inférieures à six mois ne sont pas décomptées ; l'ancienneté est décomptée au prorata du temps de travail assuré durant la période considérée, que l'agent ait été recruté à temps incomplet ou autorisé à travailler à temps partiel.

Depuis la publication du décret du 12 mars 2007, l'agent licencié après un congé non rémunéré peut percevoir une indemnité de licenciement dont la base de calcul est la rémunération effectivement perçue au cours du mois civil précédant la mise en congé sans traitement, telle qu'elle est définie au premier alinéa de l'article 53.

Ne sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement que les services effectifs ininterrompus accomplis pour le compte du même employeur.

Toute période durant lesquelles les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail accompli.

Pour la détermination de la durée de services, les congés suivants sont assimilés à des périodes d'activité effective :

- congé annuel ;
- congé de formation syndicale ;
- congé ordinaire de maladie ;
- congé de grave maladie ;
- accident de travail ou maladie professionnelle ;
- congé de maternité, paternité ou adoption.

Les congés non énumérés à l'alinéa ci-dessus ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité est décomptée selon ces modalités, sous réserve que ces services n'aient pas été pris en compte dans le calcul d'une autre indemnité de licenciement ou d'une pension autre que celle du régime général de la Sécurité sociale.

Exemples

Cas n° 1

Dernière rémunération nette 1 200 €

Ancienneté 16 ans

$$I = [(1\,200 \times 12) / 2] + [(1\,200 \times 4) / 3] = 8\,800 \text{ €}$$

Cas n° 2

Dernière rémunération nette : 960 €

Travail effectué à 80 %

Ancienneté : 3 ans à 80 %, 4 ans à 100 % et 5 ans à 50 %

Salaire rétabli à 100 % = $960 \times 100 / 80 = 1\,200 \text{ €}$

$$I = [(3 \times 0.8 \times 1\,200) / 2] + [(4 \times 1\,200) / 2] + [(5 \times 0.5 \times 1\,200) / 2] = 5\,340 \text{ €}$$

(Décompte de l'ancienneté au prorata du temps effectué, utilisation de la rémunération correspondant à du temps plein)

Cas n° 3

Ancienneté 4 mois : pas d'indemnité

Cas n° 4

Dernière rémunération nette mensuelle : 1 200 €

Ancienneté 7 mois

Licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle

$$I = [(1 \times 1\,200) / 2] / 2 = 300 \text{ €}$$

L'ancienneté compte pour un an puisqu'elle est supérieure à 6 mois

Le montant de l'indemnité est divisé par 2 puisque le licenciement est prononcé pour insuffisance professionnelle

Réductions du montant de l'indemnité

Des réductions de l'indemnité peuvent être effectuées dans certains cas :

- en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, l'indemnité de licenciement est réduite de moitié ;
- lorsque le contrat ou engagement à durée déterminée est interrompu avant son terme, l'indemnité ne peut pas être supérieure au nombre de mois qui restait à courir jusqu'au terme normal de l'engagement.

Agents contractuels licenciés ayant atteint l'âge de soixante ans révolus

Les agents contractuels, licenciés ayant atteint l'âge de soixante ans révolus, subissent une réduction de **1,67** % par mois de services au-delà du soixantième anniversaire (toute fraction de services supérieure ou égale à six mois est comptée pour un an et toute fraction de services inférieure à six mois n'est pas prise en compte).

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 pour la Fonction publique d'État

Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pour la Fonction publique territoriale

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 pour la Fonction publique hospitalière

La réduction de **1,67** % pour les agents qui sont licenciés au-delà de leur 60^e anniversaire ne s'applique que lorsqu'ils ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein.

Exemple

Dernier salaire net : 1 200 €

Ancienneté 11 ans

Durée de l'ancienneté au-delà de 60 ans : 24 mois

Indemnité de licenciement :

$I = (1\,200 \times 11) / 2 = 6\,600$ €

Réduction de l'indemnité de licenciement de 1,67 % par mois de service au-delà de 60 ans :

$6\,600 \times 1,67 \% = 110,22$ €

Sur 24 mois = $110,22 \times 24 = 2\,645,28$

Indemnité réduite = $6\,600 - 2\,645,28 = 3\,954,72$ €

