

Contrat : licenciement et indemnités de fin de contrat

FICHE 7

Janvier 2022

■ Titre XI du décret 86-83 : Fin de contrat - Licenciement

Préavis du licenciement : [article 46](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986
L'agent-e licencié-e avant le terme de son contrat, a droit à un **préavis** qui est de :

- **huit jours** pour l'agent-e d'une **ancienneté de services inférieure à six mois de services** ;
- **un mois** pour une **ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans** ;
- **deux mois** pour d'une **ancienneté de services d'au moins deux ans**.

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-e licencié-e, effectués avant une interruption de fonctions** sous réserve que cette dernière **n'exécède pas quatre mois**.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement fixe le point de départ du préavis.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus aux articles [16](#) et [17](#) et au [titre X](#) du [décret 86-83](#), ni aux licenciements survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Entretien préalable et notification : [article 47](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé-e par une lettre recommandée avec demande

d'avis de réception. Cette lettre précise 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.

Interdictions de licenciement : [article 49](#) du [décret 86-83](#) du 17.01.1986.

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

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un-e enfant placé-e en vue de son adoption, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. **Le licenciement est alors annulé**.

Les dispositions des deux alinéas précédents **ne sont pas applicables** en cas de **licenciement à titre de sanction disciplinaire**, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer

l'agent-e pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.



■ Titre XII du décret 86-83 : Indemnité de fin de contrat

Art. [45-1-1 du décret n° 86-83](#) du 17 janvier 1986 :

Depuis le 1^{er} janvier 2021, un-e AEd peut bénéficier, sous certaines conditions, la durée du contrat, renouvellement compris, devant être inférieure ou égale à 1 an, d'une **indemnité de fin de contrat**, appelée " prime de précarité "

"L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article 7 ter de la loi du 11 janvier 1984 susvisée n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Elle n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail [...] pour occuper le même emploi [...] auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente. [...]"

II.-Le montant de l'indemnité de fin de contrat est **fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements. L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat**".

■ Titre XII du décret 86-83 : Indemnité de licenciement

Articles [50 à 56](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986 :

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

En cas de licenciement **n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire**, une indemnité de licenciement est versée à l'agent-e licencié-e avant le terme de son contrat.

L'indemnité de licenciement est également due à l'agent-e licencié-e dans les conditions prévues au dernier alinéa de [l'article 14](#) ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée (**en cas de refus des agent-e-s d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit**).

Toutefois l'**indemnité de licenciement n'est pas due à l'agent-e** qui remplit les conditions fixées à [l'article 51](#) du [décret 86-83](#) lorsqu'il :

1° **Est fonctionnaire détaché-e** en qualité d'agent-e non titulaire ;

2° **Retrouve immédiatement un emploi équivalent** dans l'une des collectivités publiques mentionnées à [l'article 2](#) de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'État ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;

3° **A atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite** mentionné à l'article [L. 161-17-2](#) du code de la sécurité sociale et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale ;

4° **Est démissionnaire de ses fonctions.**

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement **est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement.** Elle ne comprend **ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ou autres indemnités accessoires.**

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un-e agent-e employé-e à temps partiel est égal au montant de la rémunération qu'il-elle aurait perçue s'il-elle avait été employé-e à temps complet, telle qu'elle est définie à l'alinéa précédent.



Lorsque le dernier traitement de l'agent-e est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement **est sa dernière rémunération à plein traitement.** Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie précédemment pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même

rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

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

Pour les agent-e-s **qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension** de retraite mentionné à l'article [L. 161-17-2](#) du code de la sécurité sociale mais **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, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67% par mois de service accompli au-delà de cet âge.**

Pour l'application de ce qui précède, toute **fraction de services supérieure ou égale à six mois sera comptée pour un an** ; toute **fraction de services inférieure à six mois sera négligée.**

L'ancienneté prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité définie à [l'article 54](#) est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé jusqu'à la date d'effet du licenciement compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de [l'article 28](#) du [décret 86-83](#). Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

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

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

L'[article 1-2](#) du [décret 86-83](#) mentionne :



*"Dans toutes les administrations, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des personnels mentionnés à l'article 1^{er}... Ces commissions sont **obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme**"...*

En conclusion, un licenciement (sauf durant de la période d'essai ou pour abandon de poste) ne peut s'opérer qu'après la consultation des CCP. Cela concerne les licenciements pour faute, insuffisance professionnelle ou inaptitude physique. L'employeur est tenu de demander la saisine préalable de la CCP compétente et d'attendre l'avis de celle-ci.

S'il ne veut pas maintenir l'AEd dans son établissement dans l'attente de l'avis de la CCP, l'agent-e doit être seulement suspendu-e avec maintien de son traitement. La suspension, à titre conservatoire, ne peut excéder 4 mois (sans dépasser la durée du contrat). Si au bout de ces 4 mois aucune décision n'a été prise, l'agent-e est réintégré-e.

Voir sur notre [site national](#), le [cahier spécifique et syndical](#) relatif aux Commissions Consultatives Paritaires (CCP) compétentes à l'égard des **agent-e-s non-titulaires** relevant du MEN.

→ **Commentaire de la CGT Éduc'action**

Prenez rapidement contact avec la CGT Éduc'action pour être bien conseillé-e et défendu-e !