

FICHE 7 – LE LICENCIEMENT, L'ABANDON DE POSTE, LE DROIT AU CHOMAGE

➤ 5 motifs de licenciement

- Inaptitude : un·e agent·e contractuel·le peut être licencié·e en cas d'inaptitude physique à occuper son emploi, reconnue après un congé maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- Insuffisance professionnelle : l'administration doit démontrer par des faits précis que l'agent·e a fait preuve d'incapacité ou d'inaptitude au service. Elle ne doit pas être confondue avec la faute professionnelle qui relève de la sanction disciplinaire ;
- La restructuration du service ;
- Modification du contrat : le refus par l'agent·e de la modification d'un élément substantiel du contrat proposé par l'administration peut justifier son licenciement, sans indemnités ;
- Motif disciplinaire.

➤ Notification et préavis : [art. 46 du décret 86-83 du 17 janvier 1986](#)

La décision de licenciement ne peut intervenir immédiatement (sauf motif disciplinaire) : elle doit être notifiée (recommandé ou lettre remise en main propre) et l'administration doit respecter un préavis en fonction de votre ancienneté :

- 8 jours si vous avez moins de 6 mois de service ;
- 1 mois si vous travaillez depuis une durée entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois si vous avez plus de 2 ans de service.

Vous ne pouvez pas être licencié·e si vous êtes en état de grossesse médicalement constatée, en congé maternité, paternité, ou d'adoption et durant une période de 4 semaines après l'un de ces congés. Si vous êtes licencié·e, que vous êtes en état de grossesse mais que celle-ci n'a pas été constatée médicalement, vous avez 15 jours après la notification du

licenciement pour faire vos démarches. Le licenciement sera alors annulé. Idem en cas d'adoption.



Commission Consultative Paritaire (CCP) : l'administration est obligée de demander au rectorat la convocation d'une CCP, dans laquelle siègent les organisations syndicales, et qui émet un avis, la décision finale appartenant seule à l'employeur.

Nos élu-es pourront y défendre votre dossier. Contactez-les !

➤ *Procédure*

En cas de procédure de licenciement, l'administration doit respecter plusieurs étapes :

- l'information : l'administration doit vous faire parvenir un courrier par recommandé informant qu'une procédure de licenciement a été engagée et informant que vous avez droit de consulter votre dossier administratif ; lors de la consultation de votre dossier vous avez le droit d'être accompagné-e.
- l'entretien préalable : un licenciement ne peut avoir lieu sans un entretien préalable pour lequel vous avez le droit d'être accompagné-e. ([article 47 du décret 86-83 du 17.01. 1986](#))

➤ *En cas d'abandon de poste*

Si l'administration considère qu'un-e agent-e s'absente de manière injustifiée, totale et prolongée (donc plusieurs jours consécutifs) elle peut lancer une procédure de licenciement très simplifiée. Elle doit seulement envoyer une mise en demeure par courrier recommandé avec accusé de réception ordonnant à l'agent-e de reprendre son service à une date fixée et l'informant que dans le cas contraire elle le-la licenciera sans procédure disciplinaire préalable.

➤ Faute disciplinaire

Lorsqu'un·e agent·e est accusé·e d'avoir commis une faute professionnelle, le·la supérieure hiérarchique peut entamer une procédure disciplinaire.

La procédure est :

- information ;
- entretien préalable ;
- le·la supérieur·e hiérarchique prend la décision de sanction.

➤ **Avertissement, blâme et exclusion de temporaire de moins de 3 jours : pas de saisine de la CCP**

➤ *Consultation préalable de la CCP (art. 1-2 du décret 86-83)*

Convocation au moins 15 jours avant sa tenue. L'agent·e n'est pas forcément convoqué·e. Cependant, le·la supérieur·e hiérarchique n'est pas tenu·e de respecter l'avis de la commission. Qu'il·elle décide de suivre ou non l'avis, cela doit être, dans tous les cas, justifié et motivé en droit et en fait.

Le licenciement intervient immédiatement (sans préavis) et sans indemnité. L'exclusion temporaire avec retenue de traitement ne peut excéder 6 mois pour les CDD et 1 an pour les CDI.

➤ *Droits à l'indemnité de licenciement (Titre XII du décret 86-83)*

Une indemnité de licenciement est due par la personne qui a signé votre contrat sauf dans les cas suivants :

- en cas de licenciement en cours ou à l'expiration de la période d'essai ;
- en cas de licenciement pour faute disciplinaire ;
- lorsque vous êtes reclassé·e sur un autre poste ;
- lorsque vous refusez une modification de votre contrat ;
- lorsque vous remplissez les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

➤ *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.

Son versement est effectué en une seule fois. La rémunération prise en compte est la dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale perçue au cours du mois précédant le licenciement.

Pour l'agent-e en congé de maladie à demi-traitement ou en congé non rémunéré, l'indemnité est calculée sur les 3 derniers mois ou 12 derniers mois précédant le dernier salaire à plein traitement.

Pour l'agent-e licencié-e après l'âge minimum de départ à la retraite, qui ne justifie pas de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'indemnité est réduite de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge. L'indemnité est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

➤ *Prime de précarité*

Depuis le 1er janvier 2021, il est possible de bénéficier dans certains cas et sous certaines conditions d'une indemnité de fin de contrat, dite "prime de précarité".

La prime de précarité est accordée seulement si le contrat a été conclu à partir du 1er janvier 2021, entre autres, la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent-e pendant la durée totale de son contrat ([art. 45-1-1 du décret 86-83](#)).

➤ *Droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE)*

À l'issue du contrat, l'agent·e contractuel·le doit s'inscrire comme demandeur·euse d'emploi auprès de Pôle emploi de sa résidence afin que soient étudiés ses droits.

Un·e AESH est considéré·e comme involontairement privé·e d'emploi :

- lorsqu'il·elle est licencié·e (même en cas de faute grave ou lourde) ;
- lorsqu'il·elle a refusé une proposition de contrat pour un motif légitime ;
- lorsqu'il·elle démissionne pour un motif légitime.



Afin de percevoir cette allocation, il vous faudra vous rapprocher des services de Pôle emploi qui vérifieront votre éligibilité.

Sur les conditions de recrutement et d'emploi, la CGT Educ'action revendique dans l'immédiat :

- la prise en compte des années de CUI pour l'ancienneté d'AESH
- l'arrêt d'affectation des volontaires de service civique sur les missions d'AESH
- la fin des temps partiels imposés sans modulation ni annualisation
- un temps de travail de 24h temps plein ;
- le recrutement immédiat en CDI ;
- aucune période d'essai en cas de renouvellement de contrat.