

Licenciement et indemnité

Démission

FICHE 11

Agents
non-titulaires
Mars 2017

Le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 a créé de nombreuses nouvelles dispositions concernant le licenciement et le reclassement des agents non-titulaires, dont vous trouverez le détail des éléments, ci-dessous.

❖ **Titre XI** du décret 86-83 : **Fin de contrat – Licenciement**

❖ Voir également le chapitre « Fin des fonctions » du guide méthodologique relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

14.2 Le licenciement

14.2.1 Les motifs de licenciement

14.2.2 La procédure de licenciement

14.2.2.1 L'entretien préalable

14.2.2.3 Indemnité de licenciement

Exemples

Modalités de versement



Licenciement pour insuffisance professionnelle : article 45-2 du décret 86-83 du 17.01.1986

L'agent contractuel peut être licencié pour un motif **d'insuffisance professionnelle**. L'agent doit préalablement être mis à même de demander la **communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant** permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'administration entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

Autres motifs de licenciement possibles : article 45-3 du décret 86-83 du 17.01.1986

Sans préjudice des dispositions relatives au **licenciement pour faute disciplinaire**, pour **insuffisance professionnelle** ou pour **inaptitude physique**, le licenciement d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent **doit être justifié par l'un des motifs suivants** :

- 1° La **suppression** du **besoin** ou de **l'emploi** qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- 2° 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** ;
- 3° Le **recrutement d'un fonctionnaire** lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
- 4° Le **refus** par l'agent d'une **modification** d'un **élément** substantiel du **contrat proposée** dans les conditions prévus à l'article 45-4 ;
- 5° L'**impossibilité de réemploi** de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 32, à l'issue d'un congé sans rémunération.

Modification d'un élément substantiel du contrat : article 45-4 du décret 86-83 du 17.01.1986

En cas de **transformation du besoin ou de l'emploi** qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, **l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail** tel que **la quotité de temps de travail** de l'agent, ou un **changement de son lieu de travail**. Elle peut proposer dans les mêmes conditions

une **modification des fonctions de l'agent**, sous réserve que celle-ci soit **compatible avec la qualification professionnelle de l'agent**. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent **par lettre recommandée avec avis de réception** ou **par lettre remise en main propre contre décharge**.

Cette lettre informe l'agent **qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation**.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

Offre de reclassement obligatoire avant licenciement : [article 45-5](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

I.-Le licenciement pour un des motifs prévus aux 1° à 4° de [article 45-3](#) ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent, dans un autre emploi que la [loi n° 84-16](#) du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents non titulaires, **n'est pas possible**. **Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée**. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. **L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise**. **L'emploi proposé est compatible avec ses compétences** professionnelles.

II.-Lorsque l'administration envisage de licencier un agent pour l'un des motifs mentionnés au I du présent article, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'[article 47](#). **A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'[article 1er-2](#), elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.**

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 prévu à l'[article 46](#).

Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'[article 46](#) et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

III.-En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au [chapitre Ier](#) ni celles relatives au licenciement prévues au [chapitre II](#).

IV.-Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué au troisième alinéa du II, **l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'[article 46](#)**.

V.-Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'[article 46](#), l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une **durée maximale de trois mois**, dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au I.

Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent.

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au premier alinéa du V, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.

Voir [l'ANNEXE 3 : OBLIGATION DE RECLASSEMENT – SCHEMA EXPLICATIF DE LA PROCEDURE](#) du [guide méthodologique](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

Préavis du licenciement : [article 46](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986



L'agent recruté pour une **durée indéterminée** ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à **durée déterminée**, est **licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis** qui est de :

- **huit jours** pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une **ancienneté de services inférieure à six mois de services** ;
- **un mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une **ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans** ;
- **deux mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute 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 licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions** sous réserve que cette interruption **n'excède pas quatre mois** et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

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.

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 à [l'article 9](#) (*période d'essai*) et au [titre X](#) (*suspension et discipline*) du [décret 86-83](#).

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

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu **moins de cinq 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.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent les **motifs du licenciement** et **le cas échéant le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement** ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

Notification de la décision de licenciement : [article 47-1](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

Lorsqu'à l'issue de la consultation de la **commission consultative paritaire** prévue à [l'article 1er-2](#) et de l'entretien préalable prévu à [l'article 47](#), l'administration décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision **par lettre recommandée avec demande d'avis de réception** ou **par lettre remise en main propre contre décharge**. Cette 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.

Conditions de consultation de la CCP pour les agents ayant ou ayant été investis d'un mandat syndical : [article 47-2](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

La consultation de la **commission consultative paritaire** prévue à [l'article 1er-2](#) doit intervenir avant l'entretien préalable mentionné à [l'article 47](#) en cas de licenciement d'un agent :

- 1° **Siégeant au sein d'un organisme consultatif** au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'Etat ;
- 2° **Ayant obtenu au cours des douze mois précédent ce licenciement une autorisation spéciale d'absence** accordée en application de [l'article 13](#) du [décret n° 82-447](#) du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;
- 3° **Bénéficiant d'une décharge d'activité de service** accordée en application de [l'article 16](#) du même décret **égale ou supérieure à 20 %** de son temps de travail.

Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, **durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat**, ou

du **candidat non élu**, pendant un **délai de six mois** après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'Etat.



Démission : [article 48](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

L'agent non titulaire informe son administration de **son intention de démissionner par lettre recommandée**. L'agent est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle qui est mentionnée à [l'article 46](#) du [décret 86-83](#).

Les agents qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à **l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption** sont tenus de **notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé**.

Les conditions pour présenter sa démission sont généralement indiquées dans le contrat de l'agent (voir [modèles de contrat type](#) dans le [guide méthodologique](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État).

Interdiction de licenciement : [article 49](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent 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 enfant placé 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 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 licenciement**

Articles 51 à 56 du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986 :

Conditions du versement de l'indemnité de licenciement : [article 51](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

En cas de licenciement **n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire**, **une indemnité de licenciement est versée** à l'agent recruté pour une **durée indéterminée** ou à l'agent recruté pour une **déterminée et licencié avant le terme de son contrat**.

L'indemnité de licenciement est également due à l'agent licencié dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article [14 ter de la loi du 13 juillet 1983](#) susvisée ou dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article [L. 1224-3-1](#) du code du travail.

Les deux cas cités en référence sont les cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé.

Cas où l'indemnité de licenciement n'est pas due : [article 52](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due à l'agent qui remplit les conditions fixées à [l'article 51](#) lorsqu'il :

- 1° Est **fonctionnaire détaché** en qualité d'agent 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'Etat 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** ;
- 5° **Est reclassé** selon les dispositions fixées au c du 3° de [l'article 17](#) ou au III de [l'article 45-5](#) ;
- 6° **Accepte une modification de son contrat** dans les conditions fixées à [l'article 45-4](#).



Rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité : [article 53](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

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, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.**

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de

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

Lorsque le **dernier traitement de l'agent 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.

Montant de l'indemnité de licenciement : [article 54](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent **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 agents 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 cet article, **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**.

Ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité : [article 55](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

L'ancienneté prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité définie à [article 54](#) est décomptée **à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu 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**. Lorsque **plusieurs contrats se sont succédé** auprès du même employeur sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas **deux mois** et que **celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent**, la date initiale à prendre en compte **est la date à laquelle le premier contrat a été conclu**.

Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.

Les **congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté** sont ceux **fixés au premier alinéa du I de l'article 28**. 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**.

Condition du versement de l'indemnité de licenciement : [article 56](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

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

