

## Motifs de licenciement / Reclassement/ Procédures

### I. Introduire dans le titre XI « fin du contrat – Licenciement »

#### Introduire les dispositions suivantes dans un chapitre intitulé « Licenciement » :

##### **Nouvel article X** (licenciement pour insuffisance professionnelle)

*L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle après consultation de la CCP prévue à l'article 1-2.*

*L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier, dans un délai garantissant les droits de la défense.<sup>1</sup>*

*Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'administration entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier<sup>2</sup>.*

*L'agent licencié pour insuffisance professionnelle peut recevoir une indemnité dans les conditions qui sont fixées à l'article 54.*

##### **Nouvel article X+1<sup>3</sup>** (licenciement pour motif non personnel)

*Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour motif personnel, le licenciement d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent<sup>4</sup> doit être justifié par l'un des motifs suivants :*

*1° 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<sup>5</sup> ;*

*2° la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent<sup>6</sup> ;*

*3° 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 ;*

*4° le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article Y.*

*5° impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions de l'article 32, à l'issue d'un congé sans rémunération (7).*

<sup>1</sup> CE 3 juil. 2009 n°300098 ; CAA Nantes 19 avr. 2001 n°98NT00622 ; CAA Nancy 4 mars 2004 n°99NC0015.

<sup>2</sup> CE 24 oct. 2012 n°338290.

<sup>3</sup> Sur le modèle de l'article L1233-3 du code du travail

<sup>4</sup> Tous les agents recrutés sur besoins permanents (CDI et CDD) : ne sont pas concernés les CDD recrutés pour des motifs temporaires (remplacement, vacance temporaire d'emploi, accroissement temporaire ou saisonnier d'activités)

<sup>5</sup> Transcription de l'arrêt du CE n° 365139 du 25/09/2013 « Sadlon » selon lequel l'administration peut décider de remplacer un CDI par un fonctionnaire mais dans ce cas, le juge érige en PGD l'obligation de le reclasser avant son licenciement.

<sup>6</sup> CE n° 74694 du 17 octobre 1986 ; CAA de Nantes n° 99NT00444 du 25 avril 2003 ; CAA de Bordeaux n° 00BX01393 du 21 décembre 2004.

<sup>7</sup> Art. 32 : A l'issue des congés prévus au titre IV, aux articles 20, 20 bis, 21, 22 et 23 du titre V et à l'article 26 du titre VI, les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur

## Nouvel article X+2<sup>8</sup>

Le licenciement pour un des motifs prévus aux 1° à 4° de l'article X+1 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 n'est pas possible.

L'administration invite l'intéressé à présenter une demande de reclassement dans un emploi que la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents non titulaires.

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<sup>9</sup>.

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.<sup>10</sup>

Lorsqu'un reclassement ne peut être proposé immédiatement, l'agent est placé en congé sans traitement pour une durée maximale de trois mois<sup>11</sup> dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues aux alinéas précédents.

Si au terme de ce délai l'agent n'a pu être reclassé ou en cas de refus de celui-ci de formuler une demande de reclassement ou en cas de refus de l'emploi proposé dans les conditions prévues aux alinéas précédents, l'agent est licencié.

## **2. Procédure/ Revoir les dispositions relatives à la procédure de licenciement en intégrant des éléments sur le reclassement**

### ***Dispositions nouvelles article 47***

Lorsqu'un licenciement est envisagé pour l'un des motifs prévus aux articles X et X+1, l'agent est convoqué à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Traduction de l'arrêt de la CAA de Nantes n° 94 NT00159 du 21 février 1996 :

En cas d'impossibilité de réemploi immédiat, l'agent doit être placé en congé sans rémunération dans l'attente d'une réaffectation et pendant un délai raisonnable, pendant lequel l'agent perçoit des indemnités de chômage CAA de Paris 23 juin 2005 n°01PA01214) . Au terme de ce délai, l'agent doit être licencié si aucun emploi n'est devenu vacant.

<sup>8</sup> Sur le modèle de l'article L1233-4 du code du travail

<sup>9</sup> Par analogie avec l'article 33 du décret du 17 janvier 1986 (« Les cas de réemploi des agents non titulaires prévus au présent titre ne sont applicables qu'aux agents recrutés 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 réemploi est formulée et pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat »).

<sup>10</sup> Voir avec les OS la possible délimitation du périmètre géographique du reclassement

<sup>11</sup> Il est prévu un délai de reclassement de trois mois à l'instar de ce qui existe pour les fonctionnaires (article 3 décret n°84-1051 du 30/11/1984)

*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.<sup>12</sup>*

**L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.**

*Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique les motifs du licenciement envisagé et informe, le cas échéant, des conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées en application des dispositions des articles X+2*

#### **Nouvel article 47 -1 (notification du licenciement)**

*Lorsqu'à l'issue de la consultation de la CCP prévue à l'article 1-2,<sup>13</sup> 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, le cas échéant, les motifs qui s'opposent au reclassement de l'agent 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.*

#### **4. En cohérence avec l'article X+1, prévoir la modification du contrat de travail liée à la transformation du besoin ou de l'emploi laquelle permettra aux administrations de s'adapter aux besoins du service sans avoir à s'engager dans la procédure prévue à l'article X+ 2.**

**Introduction, dans le décret du 17 janvier 1986 d'un titre concernant l'exécution/ la modification du contrat de travail**

#### **Nouvel article Y**

*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 d'un 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 cette modification 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<sup>14</sup> à compter de sa réception pour faire connaître son refus.*

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

<sup>12</sup> Cf. sur le modèle de l'article L1233-11 du code du travail

<sup>13</sup> L'article 1-2 précisera pare ailleurs les informations devant être portées à la connaissance de la CCP (motifs de non reclassement). Au troisième alinéa une phrase ainsi rédigée pourra être ajoutée : « Le cas échéant, l'administration porte à la connaissance des CCP, les motifs qui empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues à l'article X+2 »

<sup>14</sup> Cf. Directive européenne 91/533 du 14/10/1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail

## Introduction d'un article 45-1

*Le non renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraînent de plein droit la cession du contrat, sans préavis.*

*Toutefois, l'agent peut solliciter, auprès de l'autorité de recrutement qui recueille l'avis de la commission consultative paritaire, son réemploi à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, sous réserve des dispositions de l'article 33 du présent décret.<sup>15</sup>*

- 
- <sup>15</sup> L'article 5 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que "nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire s'il ne jouit de ses droits civiques". Selon une jurisprudence constante, ce principe général de valeur législative est applicable à tous les emplois publics, sans distinction selon que le recrutement est celui de fonctionnaires ou celui de non-titulaires (CE 28 mai 1982 Roger; Ce 13 novembre 1987 Mekies). L'article 24 de la loi du 13 juillet 1983 indique « La cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire résulte :1° De l'admission à la retraite ; 2° De la démission régulièrement acceptée ;3° Du licenciement ;4° De la révocation. La perte de la nationalité française, la déchéance des droits civiques, l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public et la non-réintégration à l'issue d'une période de disponibilité produisent les mêmes effets. Toutefois, l'intéressé peut solliciter auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination, qui recueille l'avis de la commission administrative paritaire, sa réintégration à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française.

L'article 3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 explicite cette exigence pour les agents non titulaires. Dès lors, la déchéance des droits civiques interdit le maintien d'un agent non titulaire dans un emploi public.

Cet article vise à préciser les conditions dans lesquelles le contrat prend fin, dans la mesure où en l'espèce il ne s'agit pas d'un licenciement à l'initiative de l'employeur et que cette mesure n'a pas de caractère disciplinaire. Ces conditions sont explicitées pour les fonctionnaires à l'article 24 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983.