

Reset Brexit

- Cadre applicable aux **agents contractuels en CDD** en cas de restructuration -

/!\ la présente fiche décrit l'état du droit applicable aux opérations de restructuration. Elle ne présume nullement des engagements complémentaires qui pourront être pris par le MAASA en matière d'accompagnement.

Cadre juridique applicable¹

Les agents contractuels en CDD occupant un emploi permanent n'entrent pas dans le champ du cadre général applicable en cas de restructuration de services (réaffectation et priorité de mobilité).

Toutefois, un dispositif de reclassement est prévu par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986, préalablement à un licenciement.

Ainsi, les agents contractuels en CDD, dont l'emploi est supprimé, peuvent se voir proposer un emploi de reclassement par l'autorité hiérarchique ayant recruté l'agent.

A noter qu'il n'existe pas de durée minimale d'occupation des postes pour pouvoir bénéficier des dispositifs d'accompagnement présentés par la présente fiche.

Obligations de l'employeur :

1. En termes de reclassement et de licenciement :

L'administration doit déclencher la procédure de licenciement :

=> L'administration convoque l'agent à un entretien préalable via une lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

L'entretien doit avoir lieu ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre.

L'agent peut se faire accompagner par la ou par les personnes de son choix.

Au cours de l'entretien, l'administration doit indiquer :

- les motifs du licenciement, à savoir la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, conformément aux dispositions de l'article 45-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;
- le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande de reclassement (la moitié de la durée du préavis de licenciement) ;
- les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

¹ Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, notamment ses articles 45-3 et 45-5.

=> En outre l'administration doit saisir la commission consultative paritaire (CCP) compétente.

=> A l'issue de la consultation de la CCP, l'administration notifie à l'agent la décision de licenciement, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature, au sein de laquelle elle invite l'intéressé à présenter une demande de reclassement ;

=> Dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis de licenciement, l'agent formule une demande de reclassement. Pour que la procédure de reclassement soit initiée, il faut donc que l'agent en formule la demande dans le délai imparti.

Les durées de préavis de licenciement sont les suivantes² :

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

Lorsque l'agent contractuel en CDD formule une demande de reclassement :

- L'administration doit identifier une offre d'emploi durant la période de préavis. Elle concerne tout emploi au sein des services relevant de l'autorité hiérarchique ayant recruté l'agent susceptible d'être pourvu par un agent contractuel, classé dans la même catégorie hiérarchique, ou, à défaut, inférieure si l'agent en est d'accord. L'emploi proposé est compatible avec les compétences professionnelles de l'intéressé.

- En cas d'impossibilité pour l'administration de présenter une offre de reclassement durant la période de préavis : l'agent est placé en congé sans traitement à l'issue du délai de préavis pour une durée maximale de 3 mois. Le congé sans traitement suspend le contrat de travail et la date d'effet du licenciement. La suspension a pour effet d'ouvrir les droits à l'allocation de retour à l'emploi.

Cette période permet à l'administration de poursuivre ses démarches d'identification d'emplois.

Durant cette période, les intéressés peuvent exercer une activité professionnelle rémunérée après contrôle déontologique (risque de prise illégale et de conflit d'intérêts). Cette nouvelle rémunération peut se cumuler avec les ARE sans toutefois que le cumul des deux puisse dépasser l'ancienne rémunération brute.

² Article 46 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat

Pendant la période de congé sans traitement de trois mois, l'agent peut retirer à tout moment sa demande de reclassement. Dans cette hypothèse, l'agent est licencié et bénéficie de l'indemnité de licenciement et des allocations de retour à l'emploi (ARE).

- En cas de non reclassement à l'issue du congé sans traitement, l'agent est licencié. Celui-ci bénéficie des indemnités de licenciement sous réserve des cas d'exclusion prévus par la réglementation (par ex : avoir retrouvé immédiatement un emploi équivalent dans la fonction publique, avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à pensions de retraite et justifier de la durée d'assurance exigée pour la liquidation d'une retraite à taux plein) ainsi que l'allocation de retour à l'emploi.

Lorsque l'agent contractuel en CDD ne formule pas de demande de reclassement

L'agent contractuel en CDD est licencié à l'issue du délai de préavis.

2. En termes de mesures d'accompagnement

Les agents contractuels en CDD ne sont pas concernés par les dispositifs indemnitaires listés par l'arrêté de restructuration.

Par contre, les dispositifs de droit commun sont pleinement mobilisables :

Dispositifs visant à indemniser la perte d'emploi

Dans l'hypothèse d'un reclassement hors de la résidence administrative entraînant un changement de résidence familiale, ils bénéficient uniquement de l'indemnisation des frais de changement de résidence.

Dans l'hypothèse d'un licenciement, ils bénéficient de l'allocation de retour à l'emploi et des indemnités de licenciement, ainsi que de l'accompagnement proposé par France Travail.

Dispositifs de droit commun en matière d'accompagnement (France Travail)

Dispositifs d'accompagnement en matière de formation

En sus, les contractuels en CDD bénéficient de la possibilité de mobilisation du compte personnel de formation (CPF). Les autres dispositifs de formation professionnelle (VAE, bilan de compétences, congé de formation professionnelle) sont également mobilisables.

- Mesures de soutien psychologique

Les agents qui se trouvent en difficulté ou souffrance psychique peuvent bénéficier d'une consultation avec un psychologue. Cette prestation de soutien psychologique

individuel n'est pas adaptée aux agents qui ont déjà un suivi psychologique ou psychiatrique en cours.

Pour y accéder, l'agent sollicite l'assistant de service social ou le médecin du travail qui suit son service, ce dernier fera une orientation vers le prestataire Qualisocial. Ce dernier contactera ensuite l'agent pour convenir d'un entretien en face à face, par visio-conférence ou par téléphone.

Les consultations sont limitées au maximum à 3 séances d'une durée de trois quart d'heure chacune. En cas de consultation en face à face, l'organisation et les coûts des déplacements sont à la charge de l'agent.

La confidentialité de l'activation du dispositif est assurée par le secret professionnel auquel sont astreints les assistants de service social et les médecins du travail.

Ressources documentaires

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, notamment ses articles 45-3 et 45-5.

Décret n° 90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés.