

LA RUPTURE DU CONTRAT

L'AED NE REMPLIT PLUS CERTAINES CONDITIONS :

« 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 cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement ». (Article 45-1 du décret 86-83 du 17 janvier 2017 modifié).

LICENCIEMENT DURANT LA PERIODE D'ESSAI

En application des articles 9 et 46 du décret du 17 janvier 1986 modifié, tout licenciement prononcé au cours ou à l'expiration de la période d'essai ne donne lieu ni à préavis, ni à indemnité de licenciement.

Il doit cependant être précédé d'un entretien préalable, et être notifié par une décision motivée.

Le licenciement peut être prononcé par le chef d'établissement employeur à tout moment au cours de cette période. Le licenciement intervenant pendant la période d'essai ou au terme de celle-ci ne nécessite pas la consultation de la Commission Consultative Paritaire Académique (CCPA) compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves.

La procédure à suivre est la suivante :

- Convoquer l'AED à un entretien préalable dans un délai raisonnable de 3 à 8 jours. Privilégier la remise en main propre contre signature de la convocation compte tenu de la durée de la période d'essai. Informer l'AED que lors de cet entretien qu'il peut se faire assister d'une ou plusieurs personnes de son choix. L'AED doit être en mesure de consulter l'intégralité de son dossier administratif avant l'entretien.
- Notifier par courrier en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature la décision de licenciement motivée ainsi que les voies et délais de recours. (Cf. Annexe lettre de licenciement pendant la période d'essai).

Dans le cas de non renouvellement du contrat à durée déterminée le chef d'établissement doit prévenir l'intéressé en respectant les délais de préavis voire en anticipant ces délais dans un souci de bonne gestion des ressources humaines (par exemple pour un contrat qui se termine à la fin de l'année scolaire prévenir l'AED avant la fin mai).

Le délai de préavis est calculé en prenant en compte la durée totale des contrats de l'AED, 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, soit :

- 8 jours avant le terme du contrat pour une durée de service inférieure à 6 mois • 1 mois pour une durée de service supérieure à 6 mois mais inférieure à 2 ans
- 2 mois pour une durée de service de 2 ans et +.

La décision de non renouvellement n'a pas à être formellement motivée.

La décision de non renouvellement doit être précédée d'un entretien lorsque l'agent a une ancienneté de service égale ou supérieure à 3 ans (art 45 du décret 86-83).

En revanche, en cas de recours, l'employeur doit être en mesure de justifier le non renouvellement du contrat par l'intérêt du service, la suppression du besoin ou la manière de servir de l'agent.

Le non renouvellement ne peut être fondé sur le fait que l'agent est en congé de maladie ou de maternité, sauf à pouvoir démontrer que son remplacement temporaire est impossible et que cela entraîne une désorganisation du service.

DEMISSION A L'INITIATIVE DE L'AED

L'AED informe son employeur de son intention de démissionner par lettre recommandée, en respectant un délai de préavis de :

- 8 jours avant le terme du contrat pour une durée de service inférieure à 6 mois
- 1 mois pour une durée de service supérieure à 6 mois mais inférieure à 2 ans
- 2 mois pour une durée de service de 2 ans

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification de fin de contrat (licenciement ou démission). L'ancienneté est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avec une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas 4 mois.

Important : La saisie de la date de fin de contrat dans ASSED va générer automatiquement les droits libérables et non utilisés par l'AED démissionnaire.

Démission d'un AED en CDD suite à l'obtention d'un CDI :

Aucune disposition ne prévoit, pour les contrats de droit public, que l'administration puisse renoncer au préavis dû par l'agent contractuel. Cependant, l'intérêt de l'agent qui justifie de son embauche en CDI peut conduire à le dispenser de préavis, si l'intérêt du service n'y fait pas obstacle.

ASSED ne communiquant pas au progiciel paie OPER@, il convient d'envoyer les documents actant la fin de contrat au Service de Mutualisation de Paie.

ABANDON DE POSTE

La rémunération d'un agent public est due « après service fait ». L'abandon de poste suppose que l'agent n'ait plus aucun contact avec son employeur, même téléphonique.

Si l'agent ne se présente pas à son poste, et ne fournit aucun justificatif d'absence dans les 48 heures, l'employeur doit lui adresser une mise en demeure de justifier son absence ou de rejoindre son poste en recommandé avec accusé de réception (AR)

Si la mise en demeure est réceptionnée

Si la mise en demeure est réceptionnée par son destinataire, mais reste sans effet dans un délai de 48 heures à compter de la réception du courrier, il convient d'envoyer une seconde mise en demeure en recommandé avec AR.

Si cette seconde mise en demeure reste toujours sans effet, la procédure de radiation pour abandon de poste peut être engagée. Un courrier notifiant à l'AED sa radiation des effectifs, est envoyé par l'employeur

Si la mise en demeure n'est pas réceptionnée

Si la mise en demeure n'est pas réceptionnée par son destinataire, l'AED dispose d'un délai de 15 jours pour récupérer le courrier auprès des services postaux.

Au-delà de ce délai de 15 jours, augmenté d'un délai supplémentaire de 48h, le courrier est réputé notifié à la date d'avis de passage de la Poste (cf. site de la Poste – Suivi des recommandés, à l'aide du numéro qui figure sur la preuve de dépôt du recommandé).

Important : NE JAMAIS OUVRIR UN COURRIER revenu avec la mention « non réclamée »

Si la lettre revient avec la mention « destinataire inconnu » mais que l'employeur dispose du numéro de téléphone de l'AED, il convient de vérifier son adresse et de lui renvoyer un courrier.

En l'absence de réponse de l'intéressé, l'employeur peut lui adresser une deuxième mise en demeure. Cette seconde mise en demeure n'est cependant pas obligatoire, il appartient à l'employeur d'en juger l'opportunité en fonction de la situation de l'agent (si l'agent est coutumier des absences non justifiées, une seule mise en demeure suffit).

Passé ce délai, la procédure de radiation pour abandon de poste peut être engagée. Un courrier lui notifiant sa radiation des effectifs est envoyé par son employeur (EPL ou DSDEN33 selon le statut de l'AED).

Pour les AED en CDD, un exemplaire des courriers sera envoyé au Service de Mutualisation de Paie.

La radiation des effectifs pour abandon de poste ne nécessite pas la consultation de la Commission Paritaire Consultative Académique.

LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE, INPATITUDE MEDICALE OU POUR MOTIF DISCIPLINAIRE

L'insuffisance professionnelle :

L'insuffisance professionnelle est avérée lorsque les capacités professionnelles d'un AED ne répondent pas, ou plus, à ce que l'intérêt du service exige de lui ; elle doit être illustrée par des faits précis et établis. L'insuffisance professionnelle doit être appréciée au regard des fonctions pour lesquelles l'AED a été recruté, telles qu'elles figurent dans le contrat.

Un licenciement pour insuffisance professionnelle ne doit pas être fondé sur :

- Des éléments liés à l'état de santé de l'AED
- Des faits constitutifs d'une faute disciplinaire ;
- Une inadaptation à l'évolution des besoins du service. Par exemple, pour un AED, ce motif pourra être invoqué à l'issue d'un rapport défavorable du chef d'établissement sur sa manière de servir.

L'inaptitude médicale :

Un AED peut être licencié en cas d'inaptitude physique à occuper son emploi, reconnue après un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption, uniquement en cas d'impossibilité de reclassement.

Le motif disciplinaire :

C'est la sanction disciplinaire la plus élevée applicable aux AED. Dans ce cas, l'AED n'a droit ni à un préavis, ni à des indemnités de licenciement.

Néanmoins, l'AED a impérativement droit à la communication de son dossier administratif individuel intégral, documents annexes compris (l'autorité doit l'informer de ce droit), et à l'assistance d'un ou plusieurs défenseurs de son choix (article 44 du décret du 17 janvier 1986).

Les démarches nécessaires à la gestion des situations de fin de contrat sont initiées par l'employeur c'est à dire l'établissement pour les CDD et la DSDEN pour les CDI.

Important : La Commission Consultative Paritaire Académique compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves (CCPA) doit être obligatoirement consultée sur toute décision individuelle relative au licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai.

Ne sont donc pas concernés le licenciement pendant la période d'essai, le non renouvellement du contrat et l'abandon de poste.

NON RENOUVELLEMENT DE CONTRAT

Pour le non renouvellement d'un contrat, Il est nécessaire de respecter le "délai de prévenance" c'est à dire le préavis qui indique le renouvellement ou non du contrat (article 45 du décret n°86-83 de 1986).

Ce délai prend en compte l'ancienneté (Moins de 6 mois : 8 jours / Entre 6 mois et 2 ans : 1 mois / Sup ou égal à 2 ans : 2 mois / Au terme des 6 ans de CDD et refus de CDI sation : 3 mois avant la fin du contrat).

Il faut obligatoirement un entretien préalable au non-renouvellement pour les agents qui ont 3 ans d'ancienneté ou plus (Cet entretien doit être différent d'un entretien professionnel).

La décision de non-renouvellement n'a pas à être « formellement motivée » mais doit être justifiée par des éléments probants (« l'intérêt du service » ou « l'insuffisance professionnelle de l'agent »)