

<https://www.snetap-fsu.fr/A-quelles-conditions-et-comment-puis-je-etre-licencie-e.html>



A quelles conditions et comment puis-je être licencié.e

?

- Questions... Réponses ! - Q&R Corpo - AESH -

? Questions
réponses

Date de mise en ligne : lundi 1er janvier 2024

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

QUESTION

A quelles conditions et comment puis-je être licencié.e ?

RÉPONSE

La transformation du besoin d'accompagnement d'élèves en situation de handicap doit être distinguée de la disparition du besoin.

En cas de transformation du besoin qui a justifié le recrutement du ou des [AESH](#) au sein de l'établissement scolaire, l'établissement peut proposer à l'agent ou aux agents concernés la modification d'un élément substantiel de son ou de leur contrat de travail, tel que la quotité de travail ou un changement du lieu de travail.

En cas de suppression du besoin, l'établissement analyse le besoin afin de proposer une solution adaptée à l'agent ou aux agents concernés.

Préalablement à la mise en oeuvre de l'un ou l'autre de ces deux cas de figure, l'établissement, avec l'appui du [SRFD](#) lorsque nécessaire, recherche une solution concertée susceptible de faire correspondre les services des agents concernés avec les besoins actualisés (notamment modification des éléments substantiels des contrats pour répartir les heures d'accompagnement, à la hausse ou à la baisse).

Si aucune solution concertée n'a pu être trouvée, les règles suivantes sont appliquées pour déterminer l'agent susceptible de voir son contrat être modifié ou rompu, selon l'ordre de priorité suivant :

- 1/ Tout agent en [CDD](#), par ordre d'ancienneté croissant dans les fonctions d'[AESH](#) ;
- 2/ Puis tout agent en [CDI](#), par ordre d'ancienneté croissant dans les fonctions d'AESH.

Pour l'appréciation de l'ancienneté dans les fonctions d'AESH, il est tenu compte de la durée d'occupation de ces fonctions toutes structures et départements ministériels confondus, incluant le cas échéant une durée d'exercice en qualité d'AED-[AVS](#) (cf. point III-8 : accès à un contrat à durée indéterminée).

En cas d'égalité au titre de l'ancienneté entre agents bénéficiant d'un contrat de même nature (CDD ou CDI), les critères suivants seront examinés dans leur ensemble pour les départager :

- compétences professionnelles spécifiques ou rares ;
- prise en compte de la situation familiale, sur justificatif, en tenant compte du nombre d'enfants et de personnes à charge ;
- proximité géographique (domicile, famille).

A l'issue de ce processus d'analyse, le contrat de chaque agent concerné par une transformation ou une suppression du besoin doit être modifié.

En cas de transformation du besoin, impliquant la modification d'un élément substantiel du contrat, une proposition est adressée à l'agent par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre informe l'agent concerné qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître sa décision d'acceptation ou de refus de cette proposition. Dès lors qu'elles sont acceptées par l'agent, les modifications d'un élément substantiel du contrat de travail font l'objet d'un avenant au contrat, qui doit être signé par les deux parties pour pouvoir s'appliquer. À défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

Dans ce cas, ainsi qu'en cas de suppression du besoin, une procédure de licenciement est alors engagée.

Note de service [DGER/SDEDC/2024-525](#) 18/09/2024 II 3. p10

3/III.10 Licenciement

Les motifs d'ouverture d'une procédure de licenciement peuvent être pour :

- Licenciement prononcé à titre de sanction disciplinaire (sans préavis et indemnité de licenciement) ;
- Insuffisance professionnelle ;

A quelles conditions et comment puis-je être licencié.e ?

- Inaptitude physique ;
- Suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement ;
- Refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;
- 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 ;
- Abandon de poste (cf. point III.11 : abandon de poste) ;
- Impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération.

Lorsque l'employeur envisage d'engager une procédure de licenciement, l'agent est informé par courrier et convoqué à un entretien préalable auquel il peut être accompagné par la ou les personne(s) de son choix. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception 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.

Dans le cas d'une suppression du besoin, l'employeur veille à vérifier, avant le lancement de la procédure, l'absence de besoin nouveau ou de notification en attente.

Pour tout type de licenciement, la consultation de la commission consultative paritaire (CCP) compétente est nécessaire. Cette commission émet un avis sur la proposition de licenciement qui sera transmis à l'employeur. Ce dernier prendra ensuite sa décision finale.

Le licenciement est notifié à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par 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. Un préavis réglementaire s'impose.

Sa durée est de :

- 8 jours pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois de services auprès de l'autorité qui l'emploie ;
- 1 mois pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services d'au moins 2 ans.

Ces règles ne sont pas applicables en cas de licenciement intervenant à titre disciplinaire.

Ce préavis peut être réduit à la seule demande de l'agent.

Une indemnité de licenciement est versée sauf dans les cas suivants :

- licenciement en cours ou à l'expiration de la période d'essai ;
- licenciement prononcé à titre de sanction disciplinaire.

L'indemnité de licenciement est égale :

- à 1/2 mois de salaire pour chacune des douze premières années de services ;
- à 1/3 mois de salaire pour chacune des années suivantes.

Son montant est au maximum égal à douze 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.

L'indemnité 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.

Note de service DGER/SDEDC/2024-525 18/09/2024 III 10. p16