

7. FIN DE CONTRAT - LICENCIEMENT

7.1 Fin de contrat

À l'issue de leur contrat, les AED peuvent bénéficier d'une indemnisation chômage versée par Pôle-Emploi.

L'EPLÉ mutualisateur établit l'attestation de fin de contrat dématérialisée sur le site Internet de Pôle-Emploi.

Pôle-Emploi valide l'attestation et informe l'EPLÉ mutualisateur pour transmission à l'EPLÉ employeur.

L'EPLÉ employeur signe le document et le remet à l'intéressé pour son entretien avec Pôle-Emploi.

Dans l'Yonne, le circuit diffère : l'attestation Pôle-Emploi établie par l'employeur est envoyée à l'établissement mutualisateur qui complète la partie comptable, et renvoie le document au salarié. Si l'employeur fait une déclaration dématérialisée, le mutualisateur envoie sur demande de l'employeur un relevé comptable des salaires par mail.

7.2 Renouvellement ou non renouvellement du contrat

L'employeur doit signaler à l'AED par lettre recommandée ou lettre remise contre décharge sa volonté de renouveler ou de ne pas renouveler le contrat lorsque son terme approche et que la durée totale d'engagement de 6 ans n'est pas atteinte.

Au sens de l'article 45 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié, l'employeur notifie son intention de renouveler ou de ne pas renouveler au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour un agent recruté pour une durée inférieure à six mois
- un mois avant le terme de l'engagement pour un agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à 2 ans
- deux mois avant le terme de l'engagement pour un agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans.

Ces durées d'engagement sont décomptées à partir de la date de conclusion du contrat initial.

7.3 Sanctions

Le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat définit les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels comme suit :

- 1° L'avertissement ;
 - 2° Le blâme ;
 - 3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
 - 4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.
- La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Le chef d'établissement est compétent pour prendre les décisions d'avertissement, de blâme et de licenciement pendant la période d'essai.

Les chefs d'établissement sont invités à contacter la DIRH et le service juridique avant l'engagement de toute procédure disciplinaire.

Les sanctions d'exclusion temporaire et de licenciement (sauf pendant la période d'essai) sont de la compétence du recteur. La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves doit être convoquée par le recteur.

Suspension :

Le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précise : « En cas de faute grave commise par un agent non titulaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu ».

La suspension est prononcée par le chef d'établissement après consultation du service juridique et de la DIRH car elle a vocation à être suivie par une procédure disciplinaire

L'agent non titulaire suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité précitée, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions

Licenciement au cours ou à l'expiration de la période d'essai:

Le licenciement intervenant pendant la période d'essai ou au terme de celle-ci ne nécessite pas la consultation de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires.

L'AED doit être convoqué à un entretien préalable dans un délai raisonnable avant la date de fin souhaitée, et être informé que lors de cet entretien il peut se faire assister d'une personne de son choix et consulter l'intégralité de son dossier administratif

La décision de licenciement doit être notifiée par courrier en recommandé avec accusé de réception ainsi que les voies et délais de recours. L'AED doit être informé que le licenciement intervenant au terme de la période d'essai n'ouvre pas droit au versement d'une indemnité de licenciement.

7.4 Démission

La procédure est fixée par l'article 48 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

L'AED est tenu d'informer l'employeur de son intention de démissionner par lettre recommandée, en respectant le préavis dont la durée est définie par l'article 46 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 :

- huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services
- un mois pour ceux qui ont au moins six mois et moins de deux ans de services
- deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de services.

Le point de départ du préavis est le jour suivant la notification de la lettre de démission. La démission sera effective à l'expiration de ce délai.

Il est impératif de prévenir dès connaissance de la démission l'établissement mutualisateur.

Pour plus d'informations, vous pourrez vous reporter à la fiche conseil sur « La fin de contrat AED » élaborée par le service juridique, et disponible sur l'espace documentaire du PIA (menu espace documentaires / circulaires des services de gestion / juridique).

7.5 Cas particulier des AESH qui peuvent bénéficier d'un CDI à l'issue de leur CDD

Les AESH sont recrutés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite maximale de six ans.

A l'issue de six années **d'exercice effectif** des fonctions, les contrats des AESH peuvent être reconduits en vue de favoriser la réussite scolaire des élèves en situation de handicap, et de professionnaliser la fonction d'accompagnant. **Le nouveau contrat est alors à durée indéterminée, et il est conclu par le recteur.**

Pour l'appréciation de la durée des six ans, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte sous réserve que la durée des interruptions n'excède pas quatre mois.

Seuls les services accomplis en qualité d'AED-AVS ou d'AESH sont pris en compte. Par conséquent les services accomplis sous le régime du CUI-CAE ne sont pas comptabilisés dans le calcul des six ans ; de même les services accomplis en qualité d'AED sur d'autres fonctions (surveillance, sécurité et prévention, accompagnement pédagogique, ...) ne sont pas pris en compte.

La seule condition posée par la loi pour l'obtention d'un CDI étant la durée d'exercice des fonctions, la possession d'un diplôme professionnel ou l'engagement dans une démarche de validation des acquis de l'expérience en vue de son obtention ne sont pas obligatoires.

Par ailleurs, l'administration peut décider de ne pas renouveler en CDI un AESH parvenu au terme de six ans en CDD. Mais en cas de contentieux, tout non renouvellement qui reposerait sur un motif étranger à l'intérêt du service serait considéré par le juge administratif comme entaché d'une erreur de droit.