



## Procédure de licenciement

Par **algaya**, le **22/01/2016** à **10:10**

Dans la proposition de modification substantielle de mon contrat de travail en conséquence d'une transformation du besoin et de l'emploi que j'occupe, il est fait référence à un contrat de travail conclu le 8 octobre 2001 alors que le contrat de travail établi à mon recrutement date du 5 février 2001. Par ailleurs il est fait référence à l'article 45-4 du décret du 17 janvier 1986 alors qu'il a été modifié par un décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014. Cette proposition n'étant pas conforme je n'y ai pas répondu mais une procédure de licenciement a été engagée sur cette base. Est-ce un vice de procédure ????

Par **P.M.**, le **22/01/2016** à **11:39**

Bonjour tout d'abord,

A mon avis, même avec l'erreur matérielle concernant la date du contrat de travail, cela ne peut pas a priori constituer un vice de procédure si toutes les mentions figuraient dans la lettre mais éventuellement ça pourrait rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse si cela a une importance dans votre décision et l'absence de réponse sachant que l'art. 45-4 n'existait pas à l'origine du [Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat](#) mais qu'il a été ajouté par le [Décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat](#) et figure dans la [version en vigueur de puis cette date](#)

[citation]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 de l'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 celle-ci 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 à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification

proposée[/citation]

Mais s'agissant d'un statut de droit public, je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'établissement, d'une organisation syndicale de la Fonction Publique voire d'un avocat spécialiste en Droit Administratif...

Par **algaya**, le **22/01/2016** à **15:56**

Je vous remercie de vos conseils,  
Cordialement