



Les motifs de licenciements d'un fonctionnaire titulaire

Le licenciement d'un fonctionnaire est prévu par le statut général de la fonction publique. Il peut intervenir uniquement dans des cas limitativement énumérés par la loi, tels que l'insuffisance professionnelle, la faute disciplinaire, l'inaptitude physique ou l'impossibilité de procéder au reclassement. Les conditions du licenciement obéissent à des procédures strictement encadrées.

Motif du licenciement	Procédure
Révocation (article L533-1 du CGFP)	<p>Constitution du dossier disciplinaire comportant :</p> <ul style="list-style-type: none">- L'exposé des fautes reprochées à l'agent et des éventuelles pièces démontrant les manquements reprochés ; <p>Information de l'agent :</p> <ul style="list-style-type: none">- De son droit à accéder à l'intégralité de son dossier individuel et à obtenir copie du dossier disciplinaire ;- De son droit à être assisté par une ou plusieurs personnes de son choix ou cours de la procédure. <p>Saisine du conseil de discipline</p> <p>Notification de la révocation :</p> <ul style="list-style-type: none">- Prendre un arrêté portant révocation <p>Elle n'ouvre pas de droit au versement d'une indemnité. L'agent peut toutefois percevoir les ARE – versées par la collectivité d'origine (les employeurs publics étant en auto-assurance sur le risque chômage).</p>
Licenciement pour insuffisance professionnelle (article L. 553-2 du CGFP)	<p>Le licenciement d'un fonctionnaire pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire – elle implique donc la consultation obligatoire de la CAP compétente.</p> <p>En application de l'article 4 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989, l'autorité doit informer l'agent de son droit à accéder à son dossier individuel et la possibilité qu'il a d'être assisté de la ou des personnes de son choix.</p> <p>La notification du licenciement intervient après l'avis du conseil de discipline – elle est dument motivée.</p>

	<p><i>Point de vigilance</i> : les éléments de motivation doivent être suffisamment précis sur l'insuffisance pour que cette procédure ne soit pas confondue avec une éventuelle procédure disciplinaire.</p> <p>Les fonctionnaires titulaires licenciés peuvent percevoir une indemnité dont les modalités de versement sont définies dans le décret n°85-186 du 7 février 1985.</p> <p>Le fonctionnaire territorial licencié pour insuffisance professionnelle qui ne satisfait pas aux conditions requises pour être admis à la retraite avec jouissance immédiate d'une pension à droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité de licenciement en capital égale aux trois quarts des traitements bruts afférents au dernier mois d'activité, multiplié par le nombre d'années de services valables pour la retraite, sans que le nombre d'années retenues pour ce calcul puisse être supérieur à quinze.</p> <p>Le calcul est opéré sur la base des échelles de traitement en vigueur à la date du licenciement, majoré du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.</p>
Licenciement pour inaptitude physique	<p><u>Agents affiliés à la CNRACL</u></p> <p>Lorsque l'agent est définitivement inapte à ses fonctions ou à toutes fonctions : si la CNRACL refuse la retraite pour invalidité, l'agent sera licencié pour inaptitude physique.</p> <p>Aucune indemnité n'est à verser à l'agent.</p> <p>L'agent sera toutefois considéré comme involontairement privé d'emploi et pourra prétendre au versement des ARE.</p> <p><u>Agents à l'IRCANTEC</u> (article 41 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet)</p> <p>Le fonctionnaire qui est définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, pour invalidité imputable au service, de maternité, de paternité ou d'adoption ou de la période de disponibilité et qui ne peut être reclassé est licencié.</p> <p>Le licenciement ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines suivant la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de grave maladie, pour invalidité imputable au service.</p> <p>Le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique perçoit une indemnité de licenciement.</p> <p>L'indemnité de licenciement est égale à la moitié du traitement mensuel pour chacune des douze premières années de services et au tiers de celui-ci pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois le montant de ce traitement.</p> <p>Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite, l'indemnité de licenciement est réduite de 1,67 % par mois de services au-delà de cet âge.</p>

Licenciement pour abandon de poste	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Constater une absence suffisante (au moins 2j) ; ▪ Mettre en demeure par lettre RAR l'agent de reprendre son service dans un délai fixé par l'autorité territoriale, en l'informant qu'il s'expose à un licenciement sans procédure disciplinaire pour abandon de poste (CE 11 déc. 1998 n°147511 et 147512) ; ▪ Si l'agent ne se présente toujours pas à son poste de travail dans le délai fixé et ne fournit pas de justificatif de son absence, il pourra être considéré qu'il a rompu le lien avec la collectivité : ▪ Prendre un arrêté de radiation pour abandon de poste, qui est notifié à l'agent.
---	---