

DÉMISSION - LICENCIEMENT DES AGENTS TITULAIRES

DÉMISSION DES AGENTS TITULAIRES

La cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire résulte :

- de l'admission à la retraite ;
- de la démission régulièrement acceptée ;
- du licenciement ;
- de la révocation.

RÉFÉRENCES

- Article 58 - Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 pour la Fonction publique de l'Etat ;
- Article 96 - Décret n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour la Fonction publique territoriale ;
- Article 87 - Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 pour la Fonction publique hospitalière.

FORMALISME

La démission ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire indiquant sa volonté expresse de quitter son administration ou son service.

L'acceptation de la démission est irrévocable.

Elle doit être acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination et prend effet à la date fixée par cette autorité.

L'employeur dispose d'un délai de quatre mois à compter de la date de réception de la lettre pour prendre sa décision.

☞ Pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière, l'autorité compétente a un mois pour prendre sa décision.

Article 96 - Décret n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour la Fonction publique territoriale

Article 87 - Décret n° 86-33 du 9 janvier 1986 pour la Fonction publique hospitalière

Si l'autorité refuse d'accepter la démission, l'intéressé a la possibilité de saisir la commission administrative paritaire qui émettra alors un avis motivé transmis à l'autorité compétente.

Une démission orale est considérée sans valeur.

De même, une démission donnée sous l'emprise d'une contrainte insurmontable de nature à priver le fonctionnaire de son libre arbitre, n'est pas valable.

C'est également le cas d'une démission présentée dans le cadre d'une grave dépression.

L'agent fonctionnaire qui quitte ses fonctions avant la date fixée par l'autorité compétente peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

S'il a droit à perception immédiate de sa pension, il peut subir une retenue correspondant aux services non effectués sur les premiers versements qui lui sont faits à ce titre, à concurrence d'un cinquième du montant de ces versements.

LICENCIEMENT DES AGENTS TITULAIRES

Hormis le cas d'abandon de poste, le fonctionnaire ne peut être licencié que pour insuffisance professionnelle.

RÉFÉRENCES

- Article 69 - Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 pour la Fonction publique d'État ;
- Article 93 - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour la Fonction publique territoriale ;
- Article 88 - Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 pour la Fonction publique hospitalière.

LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

La décision du licenciement n'est légale que si elle repose sur l'inaptitude du fonctionnaire à l'exercice de ses fonctions.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle ne peut intervenir pour des faits constituant des fautes disciplinaires.

Article 70 - Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 pour la Fonction publique de l'Etat

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire.

Montant de l'indemnité de licenciement

Le fonctionnaire licencié pour insuffisance professionnelle bénéficie de l'indemnité suivante :

3/4 des traitements bruts afférents au dernier mois d'activité x nombre d'années de services valables pour la retraite

☞ *Le traitement brut est constitué du traitement indiciaire majoré du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.*

Le nombre d'années retenu pour le calcul de l'indemnité ne peut être supérieur à **15**.

Versement de l'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est à la charge de l'employeur qui prononce le licenciement.

L'indemnité est versée par mensualités qui ne peuvent dépasser le montant du traitement brut afférent aux derniers émoluments perçus par le fonctionnaire licencié.

Article 61 - Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 pour la Fonction publique de l'État

Article 1^{er} - Décret n° 85-186 du 7 février 1985 pour la Fonction publique territoriale

LICENCIEMENT POUR ABANDON DE POSTE

Constitue un abandon de poste le fait pour un fonctionnaire :

- de refuser, sans motif légitime, de rejoindre l'emploi auquel il est affecté ;
- de cesser ses fonctions pour protester contre la décision rejetant sa demande de démission ;
- de ne pas reprendre le travail à l'issue du congé annuel ;
- de ne pas reprendre un poste de son grade pour lequel il a été reconnu apte par le comité médical à l'issue d'un congé de longue durée ;
- ...

Un fonctionnaire qui abandonne son poste rompt de sa propre initiative le lien qui l'unit à l'administration et se place en dehors du champ d'application des lois et règlements édictés en vue de garantir l'exercice des droits inhérents à son emploi.

Pour que le licenciement pour abandon de poste soit valable, l'intéressé doit avoir été préalablement mis en demeure de reprendre ses fonctions par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La reprise de fonction, évoquée dans la lettre, doit se faire dans un délai qu'il appartient à l'administration de fixer.

La mise en demeure constitue un écrit informant également l'intéressé du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres, sans procédure disciplinaire préalable.

La notification est considérée comme effectuée à la date de retour de la lettre recommandée adressée à domicile, mise en instance et non réclamée par le destinataire.

La radiation ne peut être en aucun cas prononcée avant la réception de la mise en demeure.

Si le fonctionnaire mis en demeure de rejoindre son poste fournit des explications, l'administration doit en tenir compte et si celles-ci ne sont pas jugées valables, adresser une nouvelle mise en demeure.

En cas d'abandon de poste, aucune indemnité de licenciement n'est due pour le fonctionnaire.