

LE LICENCIEMENT DES FONCTIONNAIRES

PRINCIPE GÉNÉRAL

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.

Article 24 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

CAS DE LICENCIEMENT DES FONCTIONNAIRES

Les fonctionnaires peuvent être licenciés pour différents motifs :

- le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Le licenciement pour motif disciplinaire est prononcé à l'issue de la procédure disciplinaire lorsque l'agent ne remplit pas les conditions professionnelles suffisantes.

- le licenciement pour abandon de poste.

Le licenciement pour abandon de poste est prononcé lorsque l'agent est en absence irrégulière et qu'il désire rompre son lien avec son employeur.

- le licenciement pour motif disciplinaire.

Le licenciement pour motif disciplinaire est prononcé à l'issue de la procédure disciplinaire et peut prendre la forme d'une radiation des cadres ou d'une mise à la retraite d'office.

- le licenciement pour inaptitude physique.

Le licenciement pour inaptitude physique est prononcé soit lorsque l'agent a épuisé ses droits à position statutaire sans pouvoir bénéficier d'une pension d'invalidité, soit lorsqu'il a refusé trois offres de reclassement.

- le licenciement à l'issue d'une impossible réintégration.

A l'issue d'une mobilité l'agent qui ne peut être réintégré est dans certains cas mise en disponibilité d'office. Si, dans cette position, il refuse trois offres d'emplois, il peut être licencié.

- le licenciement pour perte d'une des conditions pour être fonctionnaire

La cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire résulte de la perte de la nationalité française de la cohérence des droits civiques et l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public.

LE LICENCIEMENT POUR ABANDON DE POSTE

PRINCIPE GÉNÉRAL

La procédure d'abandon de poste est régie par une circulaire de 1960 mais s'appuie essentiellement sur la riche jurisprudence des tribunaux administratifs.

Circulaire FP n° 463 du 11 février 1960 relative à l'abandon de son poste par un fonctionnaire

La procédure d'abandon de poste n'est ni une sanction disciplinaire ni un licenciement.

L'abandon de poste n'est que la simple constatation que l'agent désire de lui-même mettre un terme à son engagement en ne se présentant plus à son poste de travail de manière délibérée.

L'abandon de poste n'est donc pas une perte involontaire d'emploi mais s'assimile à une perte volontaire d'emploi, donc, à une démission.

En effet, par son absence irrégulière ou par le refus de rejoindre son poste à l'issue d'une période régulière de congé, d'une mutation ou d'une nomination, l'agent manque à son obligation de servir et rompt de sa propre initiative le lien qui l'unit à son administration employeur.

Le fonctionnaire licencié pour abandon de poste ne peut prétendre à aucune indemnité de licenciement, ni dans un premier temps au versement des allocations de retour à l'emploi.

La procédure d'abandon de poste peut être lancée lorsqu'un agent ne se présente pas à son poste de travail sans en avoir reçu l'autorisation ou sans avoir justifié de cette absence.

La procédure d'abandon de poste permet le licenciement des fonctionnaires en dehors de toute procédure disciplinaire. Par conséquent, l'abandon de poste peut être prononcé en dehors de toute saisine du conseil de discipline et sans application du principe de la communication du dossier.

Pour que l'abandon de poste soit avéré, l'absence de l'agent doit être totale et prolongée. Un simple retard ou une absence d'une journée ne peuvent être qualifiés d'abandon de poste et relèvent de la procédure disciplinaire. Le fonctionnaire doit, en toute conscience, vouloir rompre ses liens avec le service.

Afin d'apprécier cette volonté, l'employeur public doit informer l'agent concerné du risque de licenciement qu'il encourt s'il ne régularise pas sa situation dans un délai raisonnable fixé par elle-même.

Le juge administratif est venu préciser la définition de l'abandon de poste avec une riche jurisprudence.

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné, qui a été régulièrement mis en demeure de rejoindre son poste, ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure ; l'administration est alors en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical de nature à expliquer le retard ; ledit agent aurait eu à se manifester auprès de son service ou à rejoindre son poste ;

CAA, Versailles, n° 09VE01336, 30 septembre 2010

Au final, l'abandon de poste est la conséquence d'un élément matériel – l'absence de l'agent – intentionnel – volonté de l'agent – mais qui ne peut avoir d'effet sans que l'employeur se soit assuré de cette volonté au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

L'ÉLÉMENT MATÉRIEL : L'ABSENCE IRRÉGULIÈRE DE L'AGENT

À l'opposé de l'obligation de service, l'absence d'un agent doit être impérativement justifiée si ce dernier ne souhaite pas recevoir une mise en demeure, formalité obligatoire et préalable à la mise en œuvre de la procédure d'abandon de poste.

CE, n° 25381, 4 août 1982

L'absence d'information de son employeur incombant à l'agent pourra être justifiée a posteriori si son origine se trouve dans un empêchement légitime. Ce retard pourra éventuellement faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

C'est la durée de l'absence injustifiée de l'agent qui alertera le chef de service sur les mesures à prendre; un simple retard ne justifiant pas une mise en demeure.

CE, 10 janvier 1964, Demarcy

L'ÉLÉMENT INTENTIONNEL : LA VOLONTÉ MANIFESTE DE L'AGENT DE METTRE FIN À SON ENGAGEMENT EN ROMPANT LE LIEN AVEC LE SERVICE

Quels que soient les motifs qui animent l'agent qui abandonne son poste, c'est à l'initiative de ce dernier que le lien qui l'unissait à son service a été rompu. Il ne peut dès lors se prévaloir des garanties disciplinaires attachées à son statut.

Cependant l'agent se trouvant dans l'impossibilité physique ou mentale de reprendre ses fonctions ou d'informer son employeur public ne pourra se voir opposer un abandon de poste.

CAA Nantes, n° 00NT00323, 21 juin 2002

TA de Versailles, n° 00606607, 28 septembre 2007

Exemples

Constitue un abandon de poste :

- *l'agent qui sans fournir de justificatif cesse ses fonctions et ne les reprend pas après une mise en demeure de son employeur.*

CE, n° 223151, 13 décembre 2002

CE, n° 296115, 19 novembre 2007

CAA de Lyon, n° 05LY00984, 4 mars 2008

- *l'agent qui n'a pas repris son poste au terme de son congé annuel sans avoir justifié son absence.*

CE, n° 112410, 22 février 1995

- *l'agent qui ne reprend pas ses fonctions à l'issue de son congé de maladie et ne produit pas de certificat médical.*

CE n° 121204, 26 septembre 1994

- *l'agent qui reconnu apte à ses fonctions après avis du comité médical ne rejoint pas son poste après un congé maladie mais fournit un certificat médical n'apportant aucun élément nouveau sur son état de santé.*

CE n° 116935, 21 juin 1995

- *M. A a été reconnu apte par le comité médical départemental à reprendre ses fonctions, moyennant le respect de certaines prescriptions médicales, par deux avis des 4 novembre 2005 et 10 février 2006. Le médecin chargé de l'examiner à la demande du service de médecine professionnelle et préventive a recommandé en janvier 2006 que soit envisagée une modification de son poste de travail " pour le moyen et long terme " tout en admettant la reprise des fonctions à court terme. Si M. A a adressé le 27 février 2006 à son employeur un certificat médical prolongeant son arrêt de travail d'un mois, ce certificat n'apportait aucun élément nouveau relatif à son état de santé, tel qu'apprécié par le comité médical et n'ouvrait ainsi au requérant aucun droit à être placé en congé de maladie. Qu'ainsi, l'intéressé, qui ne justifiait pas s'être trouvé, faute de proposition de reclassement, dans l'impossibilité de reprendre son travail le 6 mars 2006, doit être regardé, comme ayant rompu le lien qui l'unissait à son employeur.*

CE, n° 327248, 25 juin 2012

- *L'agent qui fait valoir qu'il ne pouvait être considéré comme ayant rompu tout lien avec l'administration dès lors que son état de santé l'a placé dans l'impossibilité d'apprécier la portée des courriers qui lui ont été adressés par l'administration mais qui ne justifie pas de cet état par des certificats médicaux suffisamment circonstanciés.*

CAA, Bordeaux, n° 12BX01001

- *L'agent qui fait valoir qu'il ne pouvait être considéré comme ayant rompu tout lien avec l'administration dès lors que son état de santé l'a placé dans l'impossibilité d'apprécier la portée des courriers qui lui ont été adressés par l'administration mais qui ne justifie pas de cet état par des certificats médicaux suffisamment circonstanciés.*

CAA, Bordeaux, n° 12BX01001

Ne constitue pas un abandon de poste :

- *l'agent qui cesse d'assurer son service mais s'est cependant présenté chaque jour à son poste afin d'y passer un certain temps ne peut être regardé comme ayant abandonné son poste.*

CE n° 14959, 27 février 1981

- *l'agent qui refuse d'occuper le nouveau poste auquel il est affecté au retour de son congé de maladie dès lors qu'il se présente au terme de son congé sur le lieu d'exercice de ses fonctions précédentes.*

CE n° 176360, 4 juillet 1997

- *l'absence non sollicitée pour assister à une messe d'enterrement d'un parent d'un collègue.*

TA Lille, 11 février 1997

- *le refus d'accomplir des heures hebdomadaires de travail supplémentaire.*

CE n° 132037, 18 février 1994

- *l'agent qui informe le service dont il dépend qu'il a été dans l'incapacité d'obtenir un certificat médical attestant qu'il n'est pas en état de reprendre son travail ne peut être regardé comme ayant rompu de sa propre initiative le lien qui l'unit à l'administration.*

CE n° 89941, 13 avril 1992

- *l'agent en congé de maladie qui refuse de se soumettre aux contre-visites d'un médecin agréé.*

CE n° 151517, 13 mars 1995

- *la transmission tardive de certificats médicaux par un agent en congé maladie en vue de justifier son absence.*

CAA de Nancy n° 97NC00941, 8 avril 1999

- *l'agent qui ne s'est pas présenté aux contre-visites faute d'avoir informé la commune de son changement d'adresse Il peut voir son traitement suspendu, mais ne peut être radié des cadres pour abandon de poste.*

CAA de Marseille, n° 97MA00593, 7 juillet 1997

- *l'agent atteint de troubles graves du comportement qui ne peut apprécier la portée de la mise en demeure de rejoindre son poste qui lui est adressée Dans ce cas précis, l'autorité territoriale peut suspendre son traitement pour la période d'absence non justifiée par un certificat médical, mais ne peut le radier des cadres pour abandon de poste.*

CE n° 98733, 2 février 1998

- un agent refusant une mutation continuant à occuper son ancien poste ou se tenant un « certain temps » à son poste mais refuse d'en assurer le service.

CE, 27 février 1981, Mlle Yaffi

L'agent qui, affecté, à titre provisoire, à l'inspection de l'éducation nationale de la circonscription de Bondy, dans l'attente d'une inspection ne peut être regardé comme ayant entendu rompre tout lien avec le service dès lors que n'étant pas affecté sur un poste déterminé mais ayant seulement vocation à être inspecté en vue de sa titularisation, il avait, par courrier en date du 10 octobre 2007 adressé en réponse à une lettre du 3 octobre 2007, sollicité cette inspection en demandant à son administration de lui adresser une convocation écrite lui fixant une date et un lieu précis.

CAA, Versailles, n° 10VE02329, 4 octobre 2012

L'agent qui le lendemain de la réception de la mise en demeure a indiqué en réponse qu'il se trouvait dans l'impossibilité de reprendre ses fonctions en raison d'une panne de son véhicule automobile.

CAA, Nancy, n° 12NC02040

L'agent qui le lendemain de la réception de la mise en demeure a indiqué en réponse qu'il se trouvait dans l'impossibilité de reprendre ses fonctions en raison d'une panne de son véhicule automobile dont le domicile se trouve à une soixantaine de kilomètres de son lieu d'affectation.

CAA, Nancy, n° 12NC02040

LA MISE EN DEMEURE

Le juge administratif a précisé à plusieurs reprises qu'une mesure de licenciement pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer.

CE, 25 juin 2003, n° 233954

CE, 10 octobre 2007, n° 271020

CAA Lyon, 4 mars 2008, n° 05LY00984

CE, 7 mars 2008, n° 292475

Le licenciement pour abandon de poste ne peut donc régulièrement intervenir que lorsque l'agent concerné a été mis en demeure de reprendre ses fonctions. Cette mise en demeure est soumise à une procédure précise encadrée par la jurisprudence.

Pour que la procédure de licenciement pour abandon de poste soit régulière, la mise en demeure doit :

- prendre la forme d'un écrit explicite et non équivoque ;
- inviter l'agent à rejoindre son poste ou à reprendre son service dans un délai raisonnable fixé par l'administration ;
- informer l'agent du risque encouru d'un licenciement pour abandon de poste sans les garanties d'une procédure disciplinaire ;
- prendre la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception déposée au domicile de l'agent par un agent assermenté ;
- être signée par l'autorité compétente.

La forme d'un écrit explicite et non équivoque

Exemples

Une mise en demeure, qui ne donne aucune indication sur le risque de licenciement encouru et sur la privation des garanties de procédure y afférentes, ne saurait, par son caractère imprécis et équivoque, être regardée comme satisfaisant aux exigences de motivation nécessaire pour procéder à l'abandon de poste.

CAA Nancy, n° 01NC0002, 10 novembre 2005

Une mise en demeure adressée à un agent pour qu'il rejoigne son poste, mais qui ne précise pas les intentions réelles de l'administration à son égard, ne peut entraîner un licenciement pour abandon de poste.

CE, n° 271020, 10 octobre 2007

Inviter l'agent à rejoindre son poste ou à reprendre son service dans un délai raisonnable fixé par l'administration

Exemples

Si le délai entre la notification de la mise en demeure de reprendre ses fonctions et la décision de licenciement est trop bref, l'agent concerné ne peut être regardé comme ayant rompu les liens l'unissant au service.

CAA Nantes, n° 98NT01324, 2 avril 2002

La mise en demeure prend effet à une date postérieure à la date la plus tardive à laquelle l'intéressé a la possibilité d'en prendre connaissance, par exemple à la date limite fixée par les services de la poste pour pouvoir retirer le pli recommandé.

CE, 5 déc. 1994, n° 109594

Le juge a pu estimer qu'un délai d'un jour était manifestement insuffisant car il avait pour effet de disqualifier la mise en demeure, l'agent n'étant pas mis en mesure d'y répondre.

CE, 12 novembre 1975, centre hospitalier de Toulon

Cependant, dans des jurisprudences plus récentes, le juge a considéré que le délai fixé par la mise en demeure pouvait, pour des raisons particulières liées aux nécessités de service être extrêmement court (24 heures et cinq jours).

CE, n° 233954, 25 juin 2003

CE, n° 271020 10 octobre 2007

Mme B..., auxiliaire de puériculture exerçant au sein du foyer départemental de l'enfance du Gard s'était vue radiée des cadres pour abandon de poste par une décision prise par la directrice de cet établissement le 21 mai 2007.

Le tribunal administratif de Nîmes avait alors annulé cette décision et accordé une indemnité à l'intéressée en retenant que si la directrice l'avait mise en demeure de reprendre son travail, elle ne lui avait pas fixé de délai approprié pour ce faire, cette circonstance étant à elle seule de nature à justifier l'annulation de la décision. Saisie d'un recours en annulation, la cour administrative d'appel de Marseille a annulé le jugement du tribunal estimant qu'il lui appartenait de rechercher si «indépendamment du vice ayant entraîné son annulation, la radiation était ou non justifiée sur le fond».

Le Conseil d'État rappelle «[qu']une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai qu'il appartient à l'administration de fixer».

Ainsi, en jugeant que le tribunal administratif de Nîmes avait censuré une irrégularité de procédure, alors qu'il avait jugé que la décision de radiation était illégale parce qu'une condition nécessaire pour que soit caractérisée une situation d'abandon de poste n'était pas remplie, la cour administrative d'appel de Marseille a commis une erreur de droit. Le Conseil d'État a, dès lors, annulé l'arrêt du 11 décembre 2012.

CE, 26 septembre 2014, n° 365918

Dans une réponse à une question publiée au Journal Officiel de l'Assemblée Nationale le 17 février 2009, le ministre de la Fonction publique soulignait que le dispositif actuel de la procédure de licenciement pour abandon de poste « permet aux administrations d'adapter le dispositif à l'ensemble des situations auxquelles elles font face » et qu'en conséquence il n'était pas prévu de fixer par voie réglementaire un délai unique de reprise de fonction avant radiation des cadres.

Informier l'agent du risque encouru d'un licenciement pour abandon de poste sans les garanties d'une procédure disciplinaire

CAA Bordeaux, n° 98BX01174
CE, n° 1475, 11 décembre 1998
CE, n° 259743, 15 juin 2005

Être signée par l'autorité compétente

L'article 4 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations précise que toute décision prise par une autorité administrative comporte, outre la signature de l'auteur, la mention, en caractères lisibles, du prénom, du nom et de la qualité de celui-ci.

CE, n° 280424, 15 novembre 2006
CE, n° 131966, 14 avril 1995

Prendre la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception déposée au domicile de l'agent par un agent assermenté

Lors d'une procédure de licenciement pour abandon de poste, et, a fortiori, en cas de recours, l'administration doit pouvoir apporter la preuve que la mise en demeure a bien été envoyée à l'adresse du domicile de l'agent.

CE, n° 145095, 13 octobre 1995

La mise en demeure est régulière lorsqu'elle est remise à toute personne présente au domicile de l'intéressé. En vertu du premier alinéa de l'article 654 du nouveau Code de procédure civile, la signification doit être faite à personne. L'article 655 prévoit quant à lui que, lorsque la signification à personne s'avère impossible, l'acte peut être délivré à domicile par remise à toute personne présente sous réserve que la personne présente l'accepte et déclare ses nom, prénoms et qualité.

CE, n° 222889, 11 juillet 2001

La mise en demeure est également considérée notifiée à l'agent qui n'a pas informé son employeur de sa nouvelle adresse en cas de changement de domicile. Le Conseil d'État a considéré qu'il appartenait à l'agent, en cas de déménagement, de faire connaître à l'administration son changement d'adresse.

CE, n° 57325, 10 janvier 1986

Le refus de l'agent de retirer le pli ou d'en prendre connaissance ne rend pas la procédure irrégulière.

CE, n° 116505, 21 octobre 1992

En cas de non retrait par l'agent de la mise en demeure. En vertu de la réglementation postale, un pli recommandé avec accusé de réception présenté au domicile en absence de son destinataire doit être conservé à sa disposition pendant quinze jours au bureau de Poste et peut donc être retiré par l'intéressé pendant ce délai. Lorsque la lettre n'a pu être présentée, le licenciement pour abandon de poste ne peut intervenir avant l'expiration de ce délai de 15 jours dont bénéficie l'agent pour retirer le recommandé.

CE, n° 109594, 5 décembre 1994

L'IRRÉGULARITÉ DE LA MISE EN DEMEURE

La décision de licenciement pour abandon de poste est susceptible d'être annulée par la juridiction administrative en cas de procédure irrégulière.

En effet, l'irrégularité de la mise en demeure affecte la légalité de la décision de licenciement pour abandon de poste et a pour conséquence l'annulation de cette dernière et la réintégration de l'agent, y compris si ce dernier se trouvait de fait en absence irrégulière.

CE, n° 129659, 29 décembre 1995

Par ailleurs, la mise en demeure ne peut intervenir que lorsque l'agent se trouve en situation d'abandon de poste et non dans une position statutaire régulière.

CE, n° 116587, 27 septembre 1993

Si la décision de licenciement est susceptible de recours, la mise en demeure de reprendre ses fonctions, bien que nécessaire, ne constitue pas une décision susceptible de recours pour excès de pouvoir.

CE, n° 147511 et n° 147512, 11 décembre 1998

L'ISSUE DE LA MISE EN DEMEURE

À l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, plusieurs cas de figure peuvent se présenter :

- reprise sans justification de l'absence ;

L'agent qui reprend ses fonctions dans le délai fixé par la mise en demeure, sans que son absence ait été justifiée peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Son absence engendre également une retenue sur son traitement pour service non fait.

CE, 10 janvier 1968, n° 72991, 10 janvier 1968

- reprise avec justification tardive ;

L'agent reprend son service en justifiant tardivement son absence, notamment par un certificat médical. L'employeur ne pourra pas opérer de retenue sur traitement, mais pourra éventuellement infliger une sanction disciplinaire.

- justification de l'absence ;

L'agent ne reprend pas son service mais fait connaître les raisons de son absence. La volonté de rompre le lien avec le service ne sera donc pas avérée. L'employeur ne pourra ni prononcer le licenciement pour abandon de poste, ni procéder à des retenues sur le traitement de l'agent. En revanche, il pourra éventuellement infliger une sanction disciplinaire.

CAA Nancy, n° 97NC00941, 8 avril 1999

- l'agent présente sa démission.

L'agent régularise sa situation en indiquant expressément sa volonté de rompre le lien avec le service.

L'absence de réaction de l'agent

Absence de réponse

À l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, si l'agent ne s'est ni présenté ni n'a fait connaître à son administration employeur aucune intention, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, l'administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé et peut prononcer un licenciement pour abandon de poste.

CE, n° 151640, 15 novembre 1995

Cependant, la régularité de la mise en demeure et l'absence de réponse ou de reprise des fonctions de l'agent dans le délai fixé par cette dernière ne garantit ni la légalité ni la pérennité du licenciement pour abandon de poste.

Une décision de licenciement pour abandon de poste sera considérée comme illégale dès lors que l'agent concerné, bien qu'il n'ait pas répondu dans les délais à la mise en demeure de son employeur, ne peut être regardé comme ayant souhaité rompre tout lien avec le service, l'employeur n'ignorant pas que la réalité de l'état de santé de cet agent l'empêchait de reprendre son travail.

TA de Versailles, n° 00606607, 28 septembre 2007

L'agent en absence irrégulière dont l'état de santé ne permet pas d'apprécier la portée des mises en demeure qui lui ont été adressées ne pourra faire l'objet d'un licenciement pour abandon de poste.

CE, n° 229843, 8 juillet 2002

EXEMPLE DE MISE EN DEMEURE

Lettre recommandée avec accusé de réception

Dénomination et adresse de l'employeur

Date

Objet : mise en demeure de régularisation de situation

Référence : Circulaire du 11 février 1960 relative à l'abandon de poste

Madame, Monsieur,

Je constate que vous n'avez pas rejoint votre poste depuis le

Afin de me permettre de régulariser votre situation, et dès réception de la présente, je vous mets en demeure de vous présenter à votre poste muni de la présente ou de me fournir le motif de votre absence dans un délai de/avant le.....(fixer un délai en fonction des nécessités de services, du statut et de la situation de l'agent).

À défaut de réponse de votre part dans le délai susmentionné, je serai dans l'obligation de vous considérer en situation d'abandon de poste et de mettre fin à vos fonctions sans les garanties de la procédure disciplinaire préalable liées à votre statut.

De plus, je vous rappelle que le traitement d'un agent est dû après « service fait ». En l'absence de justificatif, je me verrai dans l'obligation de suspendre votre traitement à compter du.....(date du 1^{er} jour d'absence non justifiée).

Nom, prénom, qualité et signature de l'autorité détentrice du pouvoir de nomination.

Cachet de l'administration

L'ABANDON DE POSTE

La forme de la décision

L'autorité investie du pouvoir de nomination prend la décision de licenciement pour abandon de poste.

Cette décision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'agent.

La décision de licenciement doit faire apparaître les différentes étapes de la procédure menant à la décision de licenciement.

La décision de licenciement est un acte administratif susceptible de recours devant le juge de l'excès de pouvoir. La décision doit donc comporter la mention des droits et délais de recours devant le juge administratif.

CE, 21 juillet 1995, n° 125942

CE, 25 juin 2003, n° 233954

Date d'effet de la décision

La date d'effet du licenciement ne peut être antérieure à la date de notification de la décision de licenciement à l'agent concerné. Toute rétroactivité à une date antérieure est entachée d'illégalité.

CAA de Marseille, 23 avril 2004, n° 00MA00254

Les allocations de retour à l'emploi

L'agent licencié pour abandon de poste ne peut pas bénéficier d'indemnités de licenciement.

L'agent licencié pour abandon de poste ne peut pas prétendre aux allocations de retour à l'emploi.

Le conseil d'État considère, en effet, que l'agent licencié du fait de son abandon de poste ne peut être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi au sens des dispositions du code du travail et ne peut donc pas bénéficier du revenu de remplacement qu'elles instituent.

CAA Bordeaux, 31 décembre 2004, n° 01BX02079

CE, 14 décembre 2005, n° 257487

Le paiement des congés non pris

Les congés annuels dont aurait pu bénéficier l'agent licencié pour abandon de poste sont considérés comme perdus et ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

La légalité de la décision de licenciement

Dès lors qu'une des étapes de la procédure n'est pas respectée, le licenciement pour abandon de poste est susceptible d'être annulé par le juge.

De la même manière, l'agent justifiant de son absence dans le délai imparti par l'administration ou amenant la preuve de son impossibilité de répondre à la mise en demeure peut obtenir l'annulation du licenciement.

L'agent déclaré à deux reprises par le médecin agréé de l'administration employeur, apte à reprendre ses fonctions, mis en demeure de reprendre son travail, mais qui se borne à adresser à son employeur un certificat médical prescrivant un nouvel arrêt de travail sans apporter d'éléments nouveaux relatifs à son état de santé, doit être regardé comme ayant rompu le lien qui l'unissait à son employeur. Il remplit dès lors les conditions pour être licencié pour abandon de poste.

CE, 26 juin 1995, n° 144155

Cependant l'employeur public, informé de l'impossibilité pour un agent de reprendre son service en raison de son incarcération ne peut légalement justifier son licenciement par son absence, laquelle ne saurait être assimilée à un abandon de poste.

CE, 18 février 1998, n° 82883

Un fonctionnaire informé, par lettre de son employeur, de la résiliation de son contrat et de la proposition d'un nouveau contrat prévoyant une rémunération inférieure de plus de la moitié à celle qui résultait du contrat antérieur, doit être regardé comme un licenciement. L'agent ne peut donc être révoqué, postérieurement à ce licenciement, au motif qu'il aurait abandonné son poste en refusant de signer le nouveau contrat.

CE, 28 octobre 1994, n° 110838

L'agent, en congé de maladie jusqu'au 1^{er} avril 2008, qui ne s'est pas présentée à son poste le 2 avril 2008 et a été mise en demeure, par lettre du 14 avril suivant, de reprendre ses fonctions le lendemain de la réception de la mise en demeure, faute de quoi elle serait réputée en situation d'abandon de poste et serait en conséquence radiée des cadres sans procédure disciplinaire qui ne justifie d'aucune circonstance ayant fait obstacle à ce qu'elle manifeste son intention de ne pas rompre les liens existants entre elle et son administration, notamment en communiquant la prolongation de son arrêt de travail, dans le délai prescrit est licencié pour abandon de poste.

En l'occurrence, l'agent ne s'est pas présentée à sa convocation le 16 avril 2008 mais seulement le 18 avril 2008 afin de remettre un duplicata d'arrêt de travail, prolongeant son congé jusqu'au 18 avril 2008 inclus, au directeur des ressources humaines de la commune de Pantin ; ce duplicata n'a pas été accepté par son interlocuteur au motif qu'elle était radiée des cadres ; Mme A ne s'est ensuite plus représentée à son poste ; elle a adressé un courrier simple, daté du 19 avril 2008, au directeur des ressources humaines afin de faire valoir qu'elle avait bien expédié la prolongation de son arrêt de travail à la mairie de Pantin dans les délais mais que la levée du courrier dans son quartier avait été suspendue en précisant, toutefois, qu'elle ne pouvait établir la réalité de cette suspension ni sa durée ; si Mme A a produit le 22 février 2010 une attestation d'un gérant d'un magasin indiquant que le bureau de poste, sis allée de l'Ile-de-France à Saint-Denis, a été fermé du début du mois de mars 2008 à la fin du mois de mai 2008, cette attestation qui n'est pas accompagnée de la justification de l'identité de son signataire et comporte une date surchargée, ne permet pas, en tout état de cause, de tenir pour établie la réalité des faits allégués ; par ailleurs, Mme A ne justifie d'aucune démarche auprès des services de La Poste en vue de corroborer ses affirmations ; dans ces conditions, l'intéressée ne peut être regardée comme établissant qu'elle aurait effectivement adressé par courrier simple à la mairie de Pantin, dans les 48 heures, la prolongation de son arrêt de travail du 2 au 18 avril 2008 ; qu'en outre, en supposant même que le bureau de poste, sis allée de l'Ile-de-France à Saint-Denis, ait été effectivement fermé jusqu'à la fin du mois de mai 2008, cette circonstance n'a pas empêché la requérante de faire parvenir à la mairie de Pantin son courrier simple daté du 19 avril 2008 ; qu'ainsi, dès lors qu'il appartenait à Mme A de prendre toutes les dispositions utiles afin de faire connaître à son administration avant la date limite fixée par la mise en demeure, soit le 16 avril 2008, les motifs qui la conduisaient à ne pas pouvoir reprendre son poste à cette date et que l'intéressée ne justifie d'aucune circonstance ayant fait obstacle à ce qu'elle manifeste son intention de ne pas rompre les liens existants entre elle et son administration, notamment en communiquant la prolongation de son arrêt de travail, dans le délai prescrit, les moyens tirés de ce que les décisions contestées seraient entachées d'une erreur de droit et d'une erreur manifeste d'appréciation doivent être écartés.

CAA, Versailles, n° 09VE01336, 30 septembre 2010

L'annulation du licenciement pour abandon de poste

En cas d'annulation de la décision de licenciement pour abandon de poste par le juge administratif l'agent doit être réintégré.

L'agent illégalement exclu a droit à une indemnité dont le montant est égal au traitement qu'il aurait perçu s'il était resté en fonction, à l'exclusion des primes ou indemnités directement liées à l'exercice effectif des fonctions, diminué du montant des revenus de toute nature perçus par ailleurs.

CE du 10 juillet 1992, n° 74560

L'administration employeur est tenue de réintégrer un agent dont le licenciement est annulé par la juridiction administrative, soit dans un emploi identique à celui qu'il occupait avant son éviction, soit à défaut d'emploi identique vacant, dans l'emploi même qu'il occupait, au besoin après retrait de l'acte par lequel il avait été procédé à son remplacement.

Ainsi l'employeur ne saurait utilement invoquer l'absence de poste vacant par suite du remplacement de l'agent illégalement exclu pour justifier le refus de réintégrer l'intéressé.

CE, 18 février 1998, n° 82883

ARRÊTE CONSTATANT L'ABANDON DE POSTE D'UN FONCTIONNAIRE

Le Maire (ou le Président) de

VU le code général des collectivités territoriales ;

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU la circulaire FP n° 463 du 11 février 1960 du Premier Ministre relative à l'abandon de son poste par un fonctionnaire ;

Considérant que M..... qualité..... a abandonné son service le et qu'il(elle) n'a pas reparu depuis cette date ;

Considérant que par une jurisprudence constante, le conseil d'État estime qu'en abandonnant son service, sans raison valable et légitime, l'agent public, titulaire ou non, rompt de sa propre initiative le lien qui existe entre l'administration territoriale et lui et se place, par son fait en dehors du champ d'application des lois et règlements édictés en vue de garantir les droits inhérents à son emploi : qu'en conséquence la collectivité peut exclure du service l'agent en cause sans être tenu d'observer les règles de la procédure disciplinaire ;

Considérant que l'intéressé(e) mis(e) en demeure, par lettre recommandée en date du avec accusé de réception, d'avoir à reprendre son poste ou à justifier de son absence avant le....., date fixée dans la mise en demeure, n'a pas cru devoir répondre à ladite mise en demeure, bien que celle-ci l'ait informé qu'en cas de refus d'obtempérer, il serait radié, purement et simplement, des cadres du personnel de la collectivité ;

ARRÊTE

Article 1 : M..... qui occupait l'emploi de en qualité de..... est radié(e) définitivement des cadres du personnel territorial de la ville (de l'établissement public) de à compter du

Article 2 : Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'intéressé(e) par lettre recommandée avec accusé de réception.

Ampliation adressée au :

Président du Centre de Gestion,

Comptable de la collectivité.

Fait à.....le.....

(cachet et signature)

Le Maire (ou le Président) :

certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,

informe qu'en vertu du décret n° 83-1025 du 28.11.1983 (art.9 - JO du 3.12.1983) concernant les relations entre l'administration et les usagers, modifiant le décret n° 65-29 du 11.01.1965 (art.1, al.6) relatif aux délais de recours contentieux en matière administrative le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif dans un délai de 2 mois à compter de la présente notification.

Notifié le.....(signature de l'agent)

L'ABANDON DE POSTE

Conditions	Critère matériel		Absence irrégulière de l'agent Peut être constatée au bout de 48 heures (délai de transmission du certificat médical) Modulation en fonction de la quotité de service de l'agent
	Critère intentionnel		Volonté manifeste de l'agent de mettre fin à son engagement en rompant le lien avec son employeur
Procédure	Mise en demeure	Principe	La mise en demeure a pour objectif de matérialiser la volonté de l'agent de rompre son lien avec son employeur
		Forme	Lettre recommandée avec accusé de réception Lettre communiquée à l'agent via un huissier
		Contenu	Identification de l'employeur Date et objet de la lettre Constat de l'absence irrégulière Mise en demeure de reprendre les fonctions ou de régulariser l'absence Délai pour régulariser la situation Information sur les risques : licenciement pour abandon de poste et retenu sur traitement Signature Cachet de l'administration
Conséquences	Absence de réaction de l'agent		Licenciement sans préavis ni indemnité au terme du délai indiqué dans la lettre de mise en demeure. Le licenciement pour abandon de poste n'est pas une sanction disciplinaire.
	Manifestation et régularisation de la situation d'absence irrégulière		Reprise normale des fonctions de l'agent. La reprise des fonctions de l'agent n'empêche pas la conduite d'une procédure disciplinaire si l'agent a manqué à ses obligations (retard dans la communication du certificat médical) Retenu sur traitement - Le bénéfice du CMO est subordonné à la transmission par le fonctionnaire, à son administration, de l'avis d'arrêt de travail justifiant du bien-fondé du congé de maladie, dans un délai de 48 heures sous peine de voir son traitement réduit ou de moitié entre la date de l'absence et la date de l'envoi du certificat médical
	Manifestation de l'agent mais absence de régularisation de l'absence irrégulière		Retenu sur traitement et éventuelle sanction disciplinaire

LE LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

PRINCIPE GÉNÉRAL

Le fonctionnaire qui commet des actes révélant des carences professionnelles importantes provoquant des troubles avec son environnement professionnel par comparaison avec les fonctions que doit remplir un agent du même grade peut être licencié pour insuffisance professionnelle.

PROCÉDURE

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé après la procédure disciplinaire.

Article 70 loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 93 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 88 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

La décision de licenciement pour insuffisance professionnelle n'est valable que si elle a été précédée de la consultation de la commission administrative paritaire.

CE, 26 octobre 2001, n° 197018

L'agent susceptible de faire l'objet d'un licenciement pour motif disciplinaire a droit à la communication intégrale de son dossier.

CE, 17 mars 2004, n° 205436

L'APPRÉCIATION DE L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

L'appréciation de l'insuffisance professionnelle appartient à l'employeur, après avis de la commission administrative paritaire et sous le contrôle du juge administratif.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle doit être motivé par la constatation que l'ensemble du comportement du fonctionnaire fait apparaître une insuffisance professionnelle par comparaison avec les fonctions que doit remplir un agent du même grade.

CE, 1er octobre 1998, n° 155080

L'insuffisance professionnelle est appréciée au cas par cas par le juge administratif en fonction de ce que serait susceptible de faire un agent d'un grade équivalent et non en fonction des exigences de l'employeur.

Ainsi, le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent alors que son employeur lui demande d'effectuer des tâches disproportionnées ou qui ne sont pas en lien avec son grade sera annulé par le juge.

Constitue une insuffisance professionnelle justifiant un licenciement :

- l'incapacité d'un enseignant à faire régner l'ordre dans sa classe, son insuffisance pédagogique et son inaptitude à la communication, rendant impossible son intégration dans une équipe éducative.

CE, 25 mars 1988, n° 84889

- le manque d'implication, d'initiative et d'attention d'un agent.

CAA de Paris, 11 juillet 2007, n° 06PA02792

- l'absence de contrôle du respect de la réglementation en matière de licences informatiques pour un directeur informatique.

CAA de Bordeaux, 24 février 2009, n° 08BX00198

- un manque de diligence et de rigueur dans l'exécution de son travail, une inaptitude à exercer ses tâches d'animation et des difficultés relationnelles avec les élus pour le compte desquels il devait préparer des projets susceptibles de bénéficier de cofinancements communautaires.

CE, 3 juillet 2009, n° 300098

- l'existence de défaillances dans l'organisation du service et de difficultés relationnelles avec les agents relevant de ce directeur.

CAA de Bordeaux, 9 mars 2009, n° 07BX02439

Le licenciement pour insuffisances professionnelles du professeur des écoles qui ne dispensait pas un enseignement adapté au niveau de ses élèves et recourait à des méthodes inadéquates dans la conduite de sa classe conduisant à d'importantes perturbations, qui, malgré les remarques et incitations qui lui ont été prodiguées à l'issue de la première inspection, n'a pas été en mesure de modifier ses pratiques, est justifié.

CAA, Bordeaux, n° 10BX03213

L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Principe

Le fonctionnaire qui ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension à jouissance immédiate, licencié pour insuffisance professionnelle a droit à une indemnité de licenciement.

Article 70 loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 93 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 88 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Calcul de l'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est égale aux trois quarts du traitement brut afférent au dernier mois d'activité multiplié par le nombre d'années de services valables pour la retraite sans que le nombre des années retenues pour ce calcul puisse être supérieur à quinze.

Le calcul est opéré sur les échelles de traitement et solde en vigueur au moment du licenciement majoré du supplément familial de traitement ou de solde et des indemnités de résidence.

Indemnité de licenciement = ((rémunération de base)/0,75) x nombre d'années retenues dans la limite de 15

Calcul de l'ancienneté

L'ancienneté prise en compte est celle de fonctionnaire y compris si l'agent a changé d'employeur depuis son entrée dans la fonction Publique.

Les dispositions réglementaires ne distinguent pas, pour le calcul de l'indemnité, les années de service validées dans l'établissement ayant prononcé le licenciement de celles validées antérieurement. Il ne faut donc pas limiter à deux ans, période durant laquelle l'intéressé avait été employé par l'établissement d'hébergement qui l'a licencié, l'indemnité due à l'agent licencié.

CAA, Bordeaux, n° 11BX01198, 29 novembre 2011

Versement de l'indemnité

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

Dans le cas d'un fonctionnaire ayant acquis des droits à pension de retraite, les versements cessent à la date fixée pour l'entrée en jouissance de cette pension.

Article 61 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985

Décret n° 85-186 du 7 février 1985 relatif à l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle due aux fonctionnaires des collectivités territoriales

La charge de l'indemnisation

La charge de l'indemnité de licenciement appartient à l'employeur qui prononce le licenciement quand bien même l'agent a eu plusieurs employeurs depuis sa titularisation.

Exemple

Un infirmier titulaire recruté à compter du 1^{er} avril 2005 par l'EHPAD André Virondeau, a été licencié pour insuffisance professionnelle par une décision du 29 janvier 2008 du directeur de cet établissement.

Par une décision du 29 novembre 2011, la cour administrative d'appel de Bordeaux a condamné l'EHPAD à verser à l'agent une l'indemnité de 25 407 €.

L'EHPAD se pourvoit en cassation contre la décision en date du 29 novembre 2011 de la cour administrative d'appel de Bordeaux le condamnant à verser à l'agent une l'indemnité de 25 407 € estimant que le montant de l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle doit être partagé entre l'EHPAD et les précédents établissements qui ont employé l'agent.

Le Conseil d'État confirme l'arrêt de la cour administrative d'appel estimant qu'en l'absence de disposition prévoyant un partage de la charge de l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle, celle-ci doit être assumée par le seul établissement qui a prononcé le licenciement, sans distinguer entre la part liée aux années de service effectuées par celui-ci au sein de cet établissement et celle qui est liée aux services effectués antérieurement au sein d'autres établissements.

Conseil d'État, 29 janvier 2014, n° 356196

LE VERSEMENT DES ALLOCATIONS DE RETOUR À L'EMPLOI

Principe général

Le fonctionnaire licencié pour insuffisance professionnelle peut bénéficier des allocations de retour à l'emploi.

LA RADIATION DES CADRES POUR MOTIF DISCIPLINAIRE

Le quatrième groupe des sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires comporte deux sanctions : la mise à la retraite d'office et la révocation.

Ces deux sanctions, qui sont les plus importantes emportent radiation des cadres de l'agent.

LA MISE À LA RETRAITE D'OFFICE

La mise à la retraite peut être prononcée d'office par l'employeur public à l'encontre de l'agent réunissant les conditions requises pour bénéficier d'une pension.

Exemples

La sanction de mise à la retraite d'office prononcée à l'encontre du chef de la brigade de nuit, qui, profitant de l'absence des autres fonctionnaires du service partis en patrouille, a eu, dans les locaux du commissariat, un rapport sexuel avec une adjointe de sécurité directement placée sous son autorité, qui a été condamné par le tribunal pénal à une peine de cinq ans d'emprisonnement dont trois avec sursis pour des agressions sexuelles sur deux adjointes de sécurité dans les locaux du commissariat ; n'est pas entachée d'erreur manifeste d'appréciation.

CAA, Bordeaux, 1^{er} novembre 2010, n° 10BX00850

L'agent hospitalier qui a giflé une patiente hospitalisée en crise, en réaction à un coup de pied à la cheville que cette patiente lui avait asséné, a commis une faute justifiant une sanction ; mais eu égard, d'une part, au fait que l'agent n'avait, avant l'incident du 4 janvier 2005, fait l'objet d'aucune condamnation ou sanction pour des faits commis dans l'exercice de ses fonctions, d'autre part, à la nature de la faute et au contexte dans lequel elle s'est inscrite, la sanction de mise à la retraite d'office est manifestement disproportionnée.

CAA, Bordeaux, 31 décembre 2009, n° 08BX02405

LA RÉVOCATION

La révocation est la radiation des cadres de l'agent responsable d'une faute d'une gravité telle qu'elle ne permet le maintien dans ses fonctions.

L'agent révoqué est radié des cadres et perd le statut de fonctionnaire.

Exemples

La sanction de révocation prononcée à l'encontre du fonctionnaire qui a, dans le cadre d'une instance judiciaire relative à une procédure de divorce le concernant, fait usage d'une lettre, attribuée au maire de la commune, établie sur papier à en-tête de cette commune et ayant pour objet de souligner que l'intéressé avait renoncé au bénéfice d'un logement au profit de son épouse, rédigée à l'insu du maire, dont l'agent avait contrefait la signature, n'est pas manifestement disproportionnée.

CAA de Nantes, 13 novembre 2009, n° 09NT00600

N'est pas entachée d'erreur manifeste d'appréciation, la sanction de révocation prononcée à l'encontre du gardien de la paix qui a effectué un contrôle d'identité sur une aire d'autoroute sans respecter aucune des règles de sécurité et des procédures applicables à ce type d'opération ; qui, au cours de celui-ci, a tenu des propos insultants et à caractère discriminatoire à l'égard de l'automobiliste objet du contrôle et lui a porté des coups sans aucun motif ; qui, au volant d'un véhicule de police sérigraphié, sans autorisation et en-dehors de sa circonscription, en circulant sans respecter le code de la route et de manière dangereuse, fenêtre ouverte avec la radio diffusant de la musique à plein volume, tout en actionnant la sirène et la rampe lumineuse du véhicule, a, à cette occasion, importuné successivement deux jeunes femmes en leur faisant des propositions déplacées, accompagnées pour l'une d'entre elles de propos grossiers et de gestes obscènes, puis, une fois rentré au commissariat, d'avoir abandonné son poste et pris, toujours sans autorisation, un véhicule administratif banalisé afin d'effectuer des achats personnels, notamment d'alcool, qui a ensuite été consommé dans les locaux administratifs.

CAA de Douai, 8 juillet 2010, n° 09DA00030

La sanction de révocation prononcée à l'encontre de l'aide-soignante en service de gériatrie qui a commis de nombreux actes de maltraitance physique, morale et psychologique envers des résidents, s'est comportée régulièrement de manière agressive envers ses collègues, et, depuis le déclenchement de la procédure disciplinaire, a proféré des menaces graves à l'encontre de certains d'entre eux n'est pas manifestement disproportionnée.

CAA, Douai, 23 septembre 2010, n° 09DA01134

Est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation, la sanction de révocation infligée à l'agent qui a tenu des propos vifs à l'encontre d'une résidente et est sortie de la chambre de celle-ci en dansant et en claquant la porte ; qui, après avoir donné une douche à une autre résidente, aveugle, l'a laissé, les cheveux encore humides, seule dans le couloir ; eu égard au caractère isolé de ces deux incidents et aux témoignages favorables qui émanent tant de résidents et de membres de leurs familles que d'un médecin coordonnateur.

CAA, Bordeaux, 8 février 2010, 09BX00570

Le versement des allocations de retour à l'emploi

Le fonctionnaire révoqué a droit au versement des allocations de retour à l'emploi dans les mêmes conditions qu'un salarié licencié.

Le juge administratif considère qu'aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucune disposition de la convention chômage n'ont exclu du bénéfice de ce revenu de remplacement les fonctionnaires involontairement privés de leur emploi à la suite d'une révocation pour motifs disciplinaires.

CE, 25 janvier 1991, n° 97015, CAA de Nancy, 3 février 2005, n° 02NC00323

Les allocations de retour à l'emploi seront versées par l'employeur qui, concernant les fonctionnaires, est en auto-assurance.

LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

PRINCIPE GÉNÉRAL

Le fonctionnaire inapte à ses fonctions et qui ne peut bénéficier d'une pension d'invalidité est licencié pour inaptitude physique.

CAS DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

Dans la Fonction publique de l'État

L'agent, inapte à ses fonctions sans possibilité de reclassement qui ne peut prétendre à une pension d'invalidité est licencié pour inaptitude physique.

Il en est de même pour l'agent, en disponibilité d'office pour raison de santé qui refuserait trois offres d'emplois dans le cadre d'un reclassement.

Le fonctionnaire sans droit à pension

L'impossibilité de reclasser le fonctionnaire ne peut être constatée qu'à la fin d'une période de disponibilité d'office :

- soit le comité médical constate lors d'une saisine pour le renouvellement de la disponibilité d'office d'un fonctionnaire dans l'attente d'un reclassement que ce dernier est totalement et définitivement inapte à toutes fonctions. Le fonctionnaire est alors mis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme ou du comité médical ;
- soit le fonctionnaire a épuisé tous ses droits à disponibilité d'office (3 ou 4 ans). Le fonctionnaire est :
 - soit admis à la retraite s'il est reconnu totalement et définitivement inapte à toute fonction par la commission de réforme et si cette inaptitude a été contractée pendant une période d'acquisition de droits à pension,
 - soit, dans le cas contraire, licencié pour inaptitude physique.

Le licenciement après trois refus d'offre d'emploi

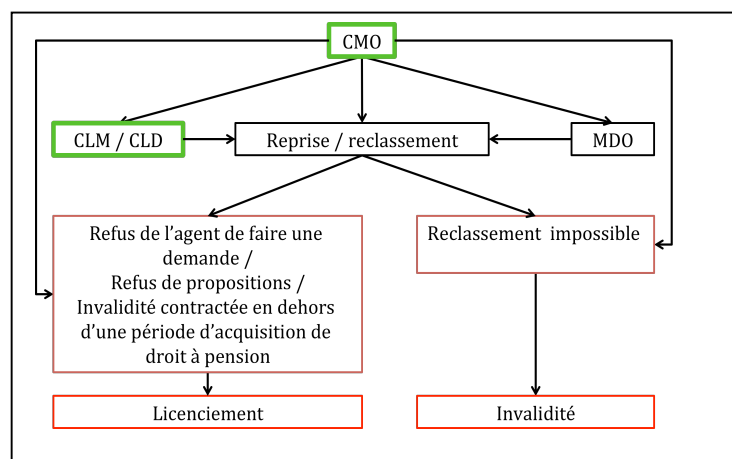
Un agent mis en disponibilité d'office dans l'attente de son reclassement qui refuserait trois postes de reclassement pourrait être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

L'employeur doit cependant veiller à prouver la réalité et la précision des offres de reclassement qui doivent tenir compte de l'aptitude de l'agent et de sa situation personnelle.

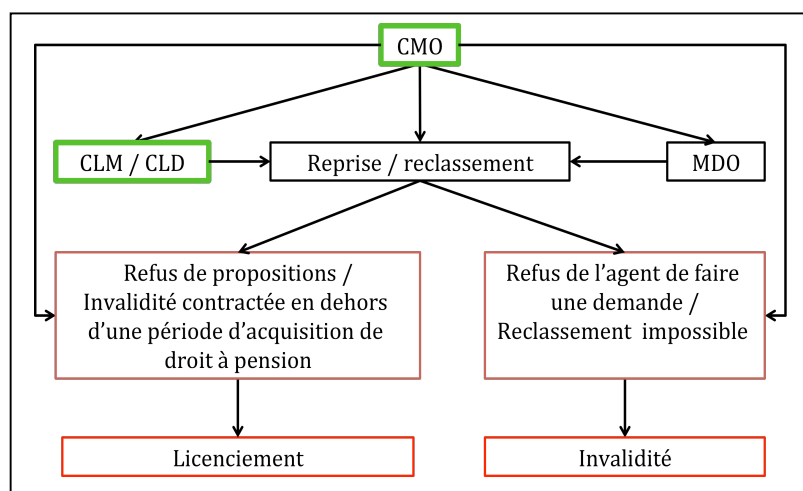
Article 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986



Dans la Fonction publique territoriale et hospitalière



PAIEMENT D'UNE ICCP EN CAS DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE APRÈS UN CONGÉ MALADIE

Le tribunal administratif d'Orléans, reprend les dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88/CE en consacrant le droit à indemnisation pour une fonctionnaire des congés non pris du fait de maladie, antérieure à son départ à la retraite anticipé, sur sa demande.

En l'espèce, l'agent a été admis à la retraite au 31 août 2011.

Depuis le 6 août 2010, elle a été placée en congé de longue maladie et n'a pu bénéficier des congés annuels acquis au titre des années 2010 et 2011.

L'agent se voit opposer un refus à sa demande d'indemnisation des congés non pris.

Le TA d'Orléans accorde à l'agent le droit à indemnisation de ses congés annuels acquis et non pris du fait de maladie, période préalable à son départ en retraite. Le juge administratif limite cependant l'indemnisation à 4 semaines par année dans la continuité de la jurisprudence européenne.

TA, Orléans, 21 janvier 2014 n° 1201232

PERTE D'UNE DES CONDITIONS POUR ETRE FONCTIONNAIRE

PRINCIPE

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

- de la perte de la nationalité française ;
- de la déchéance des droits civiques ;
- de l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public.

Article 24 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Perte de la nationalité française

Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire s'il ne possède pas la nationalité française.

Article 5 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Le fonctionnaire qui perdrait sa nationalité française durant sa carrière serait licencié sans la garantie de la procédure disciplinaire.

Toutefois, l'intéressé peut solliciter auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination, qui recueille l'avis de la commission administrative paritaire, sa réintégration en cas de réintégration dans la nationalité française.

Article 24 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Perte de la jouissance des droits civiques

Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire s'il ne jouit de ses droits civiques

Article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

La perte des droits civiques est prononcée par décision de justice soit à titre principal mais souvent à titre complémentaire à une condamnation pénale.

L'interdiction des droits civiques porte sur :

- le droit de vote ;
- l'éligibilité ;
- le droit d'exercer une fonction juridictionnelle ou d'être expert devant une juridiction, de représenter ou d'assister une partie devant la justice ;
- le droit de témoigner en justice autrement que pour y faire de simples déclarations.

L'interdiction des droits civiques, ne peut excéder une durée de dix ans en cas de condamnation pour crime et une durée de cinq ans en cas de condamnation pour délit.

L'interdiction du droit de vote ou l'inéligibilité emportent interdiction ou incapacité d'exercer une fonction publique.

Article 131-26 du code pénal

La perte de ces droits peut également être la conséquence d'une mise sous tutelle, sans revêtir de caractère répressif. Dans ce cas, elle ne peut pas être le motif du licenciement de l'agent. Il conviendra cependant de vérifier l'aptitude physique du candidat à l'exercice des fonctions.

La cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire résulte notamment de la déchéance des droits civiques ou de l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public.

Toutefois, l'intéressé peut solliciter auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination, qui recueille l'avis de la commission administrative paritaire, sa réintégration à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public.

Article 24 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

La perte de ces droits au cours de la carrière entraîne le licenciement du fonctionnaire sans la garantie de la procédure disciplinaire.

CE, 22 novembre 1995, n° 150974

Exemple

La privation des droits civiques résultant d'une condamnation pénale entraîne de plein droit pour le fonctionnaire la rupture de ses liens avec le service à la date à laquelle cette condamnation est devenue définitive. L'autorité administrative est ainsi tenue de radier l'intéressé des cadres à cette date, le cas échéant de manière rétroactive. L'acte par lequel cette autorité décide, en méconnaissance de ces dispositions, de ne prononcer la radiation du fonctionnaire ainsi condamné qu'à compter du lendemain de la notification de cette dernière décision crée toutefois, pour l'intéressé, des droits dont l'autorité administrative est tenue de tirer les conséquences légales, en matière notamment de droits à pension, aussi longtemps que cet acte n'a pas été annulé ou rapporté.

CE, 17 juin 2005, n° 215761

CAA Douai, 6 juillet 2000, n° 98DA11969

CAA Bordeaux, 4 mars 1996, n° 95BX00578