

LE LICENCIEMENT DES FONCTIONNAIRES

De quoi s'agit-il ?

Parmi les nombreux motifs concourant à la cessation définitive des fonctions, le licenciement constitue certainement le plus méconnu. Ceci résulte du principe -faux et couramment répandu- selon lequel le fonctionnaire bénéficie de la garantie de l'emploi. Tout au contraire, il convient de rappeler que l'un des fondements du statut de la Fonction publique réside en ce que le fonctionnaire est titulaire de son grade et certainement en aucun cas de son emploi (*voir à ce sujet la fiche « Le grade et l'emploi »*).

Il convient de relever que le terme « licenciement » en droit de la Fonction publique est un concept qui couvre plusieurs procédures par lesquelles l'employeur met fin unilatéralement à la carrière d'un fonctionnaire. Mais il n'est pas l'exact synonyme du licenciement en droit du travail, même si les deux notions se rejoignent. Ainsi, le licenciement pour motif disciplinaire (le licenciement pour faute en droit privé) s'appelle révocation en droit de la Fonction publique s'agissant des fonctionnaires.

L'article L553-1 du Code général de la fonction publique (CGFP) mentionne 5 cas généraux de licenciement :

- 1° Pour abandon de poste (*voir à ce sujet la fiche qui lui est consacrée*) ;
- 2° Après refus par l'intéressé au terme d'une période de disponibilité de 3 postes proposés en vue de sa réintégration, en application de l'article L514-8 ;
- 3° Pour insuffisance professionnelle dans les conditions mentionnées aux articles L553-2 et L553-3 ;
- 4° Dans la Fonction publique de l'État, en vertu de dispositions législatives de dégagement des cadres, prévoyant, soit le reclassement des fonctionnaires intéressés, soit leur indemnisation ;
- 5° Dans la Fonction publique territoriale, au cours d'une période de prise en charge par le centre de gestion, l'absence de respect par l'intéressé de ses obligations en application de l'article L542-21 ou son refus de 3 emplois de son grade en application de l'article L542-22.

Il existe d'autres cas de licenciements spécifiques.

Qui est concerné ?

La loi dispose expressément qu'elle s'applique aux fonctionnaires. Toutefois, d'autres textes peuvent étendre certains motifs de licenciement aux autres agents publics (stagiaires, contractuels).

Quelles sont les modalités ?

Les modalités diffèrent selon la cause du licenciement.

La commission administrative paritaire doit être saisie, sauf en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle qui impose le respect de la procédure disciplinaire.

Quelles formalités à remplir ?

Le licenciement est prononcé par l'autorité ayant pouvoir de nomination.

Quels sont les droits de l'agent ?

Parmi les 5 cas énumérés à l'article L553-1 du CGFP, seul l'agent licencié pour insuffisance professionnelle a droit à une indemnité de licenciement. Celle-ci est calculée par référence à la rémunération statutaire (donc hors régime indemnitaire) :

Traitement mensuel brut x 75% x nombre d'années de service (dans la limite de 15 ans).

Elle n'est ni imposable, ni soumise à cotisations.

L'agent privé involontairement d'emploi bénéficie d'une indemnisation au titre de l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE).

L'agent licencié pour abandon de poste est présumé ne pas avoir involontairement perdu son emploi. Il ne bénéficie donc pas de l'ARE, sauf à démontrer que l'abandon de poste n'est pas de son fait.

L'agent peut contester la décision, soit par un recours administratif, soit par un recours contentieux, dans les 2 mois suivants la notification de la décision.

Textes en vigueur :

CGFP : [Articles L553-1 à L551-3](#) .