

Les ressources du CDG 32



CARRIÈRES



Le licenciement

Le licenciement

Les différentes situations pouvant donner lieu à licenciement des agents territoriaux sont présentées ci-après.

I- Le licenciement des fonctionnaires territoriaux

Les fonctionnaires territoriaux peuvent être licenciés dans les cas suivants :

- ❖ **Pour faute grave** : on parle alors de révocation. Elle est décidée après avis du conseil de discipline. Elle ne donne lieu à aucune indemnité de licenciement.
- ❖ **Pour insuffisance professionnelle** : l'insuffisance professionnelle se caractérise par l'incapacité de l'agent à exercer les fonctions du grade dont il relève et que sa collectivité employeur est en droit d'attendre ; ce licenciement est décidé après avis du conseil de discipline. Il donne lieu à une indemnité de licenciement minorée.
- ❖ **Pour inaptitude physique** - ce licenciement concerne :
 - ➔ Les fonctionnaires à temps non complet relevant du régime général de sécurité sociale en cas d'inaptitude définitive et d'impossibilité de reclassement ; il donne lieu à versement d'une indemnité de licenciement.
 - ➔ Dans de très rares cas, les fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires en cas d'inaptitude définitive, d'impossibilité de reclassement et de rejet de la demande de retraite pour invalidité ; aucune indemnité de licenciement n'est prévue pour ce type de licenciement.
- ❖ **Pour suppression d'emploi** - ce licenciement concerne les fonctionnaires à temps non complet dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 17 heures 30

Ce licenciement intervient :

- ➔ En cas de disparition du besoin ou du service ayant motivé la création de l'emploi (licenciement économique),
- ➔ En cas de refus par l'agent de la modification de son temps de travail.

Dans ces deux cas, une indemnité de licenciement est due.

- ❖ **En fin de stage** - le licenciement peut être prononcé pour les fonctionnaires stagiaires dont la période de stage n'a pas été concluante ; aucune indemnité de licenciement n'est due dans ce cas.

II- Le licenciement des agents contractuels de droit public

Les agents contractuels de droit public peuvent être licenciés dans les cas suivants :

- ❖ En cours ou au terme de la période d'essai
- ❖ Pour motif disciplinaire
- ❖ Pour insuffisance professionnelle
- ❖ Pour **inaptitude** physique définitive à l'exercice des fonctions et impossibilité de reclassement, où refus de l'agent d'être reclassé. Dans ce cas, le licenciement ne pourra intervenir qu'en cas d'impossibilité de reclassement. ([Voir la fiche « le licenciement pour inaptitude physique des agents contractuels de droit public »](#))

D'autres cas de licenciement sont prévus ; ils ne peuvent être invoqués qu'à l'encontre des agents contractuels recrutés sur emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984. Il s'agit du licenciement :

- ❖ En cas de disparition du besoin ou de suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent,
- ❖ En cas de transformation du besoin ou de l'emploi lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible,
- ❖ Suite au recrutement d'un fonctionnaire,
- ❖ Suite au refus d'une modification substantielle du contrat par l'agent ;

Ces cas de licenciement ne peuvent être prononcés que lorsque l'obligation de reclassement de l'agent dans un autre emploi n'a pas pu être mise en œuvre. ([Voir la procédure de reclassement](#))

- ❖ En cas d'impossibilité de réemploi de l'agent dans son précédent emploi à l'issue d'un congé sans rémunération (congé pour convenances personnelles, congé pour élever un enfant, etc.). L'agent doit bénéficier, en amont, d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.



Remarque :

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

III- Les conséquences du licenciement

Quel que soit le motif du licenciement, les agents licenciés sont en situation de perte involontaire d'emploi ; ils bénéficient à ce titre d'allocations d'aide au retour à l'emploi si les conditions requises pour en bénéficier sont remplies : inscription de l'agent à Pôle emploi, durée d'affiliation suffisante.

Le versement de ces allocations est assuré par la collectivité employeur en cas de licenciement de fonctionnaires (stagiaires ou titulaires). C'est également à la collectivité employeur qu'il revient de verser les allocations en cas de licenciement d'agent contractuel si elle n'adhère pas, et donc ne cotise pas à Pôle emploi.



Étapes à suivre :

- Entretien préalable :
 - information de l'agent de la procédure de licenciement envisagée à son rencontre.
 - information sur le droit de consulter son dossier.
 - information sur la possibilité de se faire assister ou représenter par une ou plusieurs personnes de son choix.
 - la possibilité de présenter ses observations.
- Saisine de la commission consultative paritaire (CCP) pour les agents contractuels
- Saisine de la CAP pour les fonctionnaires titulaires ou stagiaires licenciés en cours de stage, pour insuffisance professionnelle ou pour motif disciplinaire.
- La décision de licenciement
- Calcul de l'indemnité de licenciement, des droits à congés annuels et RTT