

Avant de commencer vos travaux, il est recommandé de demander un certificat d'urbanisme. Selon l'importance des travaux que vous prévoyez, il vous faudra déposer un permis (permis de construire, d'aménager...) ou une déclaration préalable.

Les règles relatives à l'urbanisme et ses autorisations inhérentes permettent de vérifier la conformité de vos travaux par rapport aux règles d'urbanisme.

Pour déposer en direct votre PC (Permis de Construire), votre DP (Déclaration Préalable) ou votre AT (Autorisation de Travaux), merci d'utiliser la plateforme Geosphere :

<https://paysdelor.geosphere.fr/guichet-unique/Login/Particulier>

Fiches pratiques de service-public.fr

Licenciement d'un fonctionnaire

Les motifs pour lesquels un fonctionnaire, stagiaire ou titulaire, peut être licencié sont énumérés par la loi. Et la procédure que doit suivre l'administration employeur diffère selon le motif invoqué.

Nous vous détaillons la réglementation applicable selon votre fonction publique d'appartenance (État – FPE, territoriale – FPT, hospitalière – FPH).

Quitter la fonction publique

Licenciement

Fonctionnaire

Contractuel

Indemnité de départ volontaire

Dans la fonction publique d'État (FPE)

Dans la fonction publique territoriale (FPT)

Dans la fonction publique hospitalière (FPH)

Autres motifs de départ

Démission

Rupture conventionnelle

Fonctionnaire titulaire

Quels sont les motifs de licenciement d'un fonctionnaire titulaire ?

Le fonctionnaire titulaire peut être licencié pour l'un des motifs suivants :

Abandon de poste : l'abandon de poste se caractérise par une absence injustifiée et prolongée du fonctionnaire à son poste de travail et par le fait qu'il ne répond pas à une mise en demeure de son administration employeur de reprendre ses fonctions.

Insuffisance professionnelle : l'insuffisance professionnelle consiste en l'incapacité à exercer les fonctions correspondant à un grade par rapport aux capacités que l'administration est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de ce grade.

Refus de 3 postes proposés à la fin d'une période de disponibilité en vue de sa réintégration

Refus, sans motif valable lié à son état de santé, du ou des postes proposés à la fin d'un congé de maladie de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD).

À noter

En cas de **faute professionnelle grave**, le fonctionnaire titulaire fait l'objet d'une **procédure disciplinaire** qui peut conduire à sa **révocation** ou sa **mise à la retraite d'office**.

Quelle est la procédure de licenciement du fonctionnaire titulaire ?

La procédure varie selon le motif du licenciement.

L'abandon de poste constitue un **manquement à l'obligation de servir**.

Lorsque vous vous placez en situation d'abandon de poste, vous êtes considéré comme **renonçant délibérément aux garanties liées à votre statut**.

Votre licenciement peut en conséquence être prononcé sans que la procédure disciplinaire soit engagée.

L'administration n'est pas soumise aux formalités obligatoires prévues en cas de procédure disciplinaire : entretien préalable, consultation du conseil de discipline, etc.

Vous vous placez en absence injustifiée quand vous vous absentez de votre poste de travail sans autorisation préalable et sans fournir de justificatif d'absence (arrêt de travail établi par un médecin, par exemple).

L'absence doit être **totale et prolongée**.

Certaines absences ne peuvent pas constituer un abandon de poste, notamment les absences suivantes :

Retard, même de plusieurs heures

Absence injustifiée en cours de journée, même de plusieurs heures

Journée d'absence injustifiée précédée et suivie de journées de travail

Répétition fréquente de telles absences.

De tels agissements peuvent en revanche constituer une faute disciplinaire et justifier une sanction disciplinaire.

Votre administration employeur doit vous **mettre en demeure de reprendre votre service dans un délai approprié**.

La mise en demeure prend la forme d'un courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres. Par ce courrier, l'administration vous ordonne de reprendre votre service avant une date limite et vous informe que vous risquez le licenciement sans procédure disciplinaire préalable.

Si vous ne vous présentez pas à votre poste de travail dans le délai fixé et ne fournissez pas de justificatif de votre absence, l'administration peut considérer que vous avez rompu le lien avec le service.

Elle peut alors prononcer votre licenciement.

Vous n'avez droit à **aucune indemnité de licenciement**.

Vous n'avez **pas droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Si vous reprenez votre travail sans fournir de justificatif valide de votre absence, vous pouvez faire l'objet d'une procédure disciplinaire et d'une retenue sur rémunération pour la période d'absence injustifiée.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle intervient après **consultation du conseil de discipline**.

Vous avez droit à la communication intégrale de votre dossier individuel et de tous les documents annexes sur lesquels votre administration employeur se fonde pour envisager votre licenciement.

L'administration doit vous informer de ce droit.

Vous êtes convoqué par le président du conseil de discipline 15 jours au moins avant la date de la réunion, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Vous pouvez présenter devant le conseil de discipline des observations écrites ou orales et citer des témoins.

Vous pouvez vous faire assister par un ou plusieurs défenseurs de votre choix.

Vous avez droit à une **indemnité de licenciement** sauf si vous remplissez les conditions pour avoir droit à une retraite à taux plein.

Son montant est calculé selon la formule suivante :

$$[(\text{Traitement indiciaire brut du dernier mois d'activité} + \text{Indemnité de résidence} + \text{Supplément familial de traitement}) \times 3 / 4] \times \text{Nombre d'années de services valables pour la retraite (dans la limite de 15 ans)}$$

Les montants du traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement pris en compte sont ceux en vigueur au moment du licenciement.

L'indemnité de licenciement est versée par mensualités égales au maximum au dernier traitement brut que vous avez perçu.

L'indemnité de licenciement est soumise à cotisations et imposable sur le revenu.

Vous avez **droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Vous êtes licencié si **vous refusez successivement 3 postes** proposés en vue de votre réintégration à la fin d'une disponibilité accordée pour l'un des motifs suivants :

Convenances personnelles

Création ou reprise d'une entreprise

Etudes ou recherches présentant un intérêt général.

Vous pouvez également être licencié si **vous refusez d'être réintégré à la 1^{re} vacance d'emploi dans votre corps d'origine** à la fin d'une disponibilité accordée pour l'un des motifs suivants :

Élever un enfant de moins de 12 ans

Donner des soins à un enfant à charge, à votre époux(se) ou à votre partenaire de Pacs , à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne

Suivre votre époux(se) ou votre partenaire de Pacs obligé de déménager pour des raisons professionnelles.

Le licenciement est prononcé après **consultation de la CAP** .

Vous n'avez droit à **aucune indemnité de licenciement**.

Vous avez **droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Le licenciement est prononcé après **consultation de la CAP** .

Vous n'avez droit à **aucune indemnité de licenciement**.

Vous avez **droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Fonctionnaire stagiaire

Quels sont les motifs de licenciement d'un fonctionnaire stagiaire ?

Le fonctionnaire stagiaire peut être licencié pour l'un des motifs suivants :

Abandon de poste : l'abandon de poste se caractérise par une absence injustifiée et prolongée du fonctionnaire à son poste de travail et par le fait qu'il ne répond pas à une mise en demeure de son administration employeur de reprendre ses fonctions.

Insuffisance professionnelle : l'insuffisance professionnelle consiste en l'incapacité à exercer les fonctions correspondant à un grade par rapport aux capacités que l'administration est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de ce grade.

Refus, sans motif valable lié à son état de santé, du ou des postes proposés à la fin d'un congé de maladie de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD) ou d'un congé pour raison de santé non rémunéré

Inaptitude définitive à la fin d'un congé de maladie rémunéré ou non rémunéré.

En cas de **faute professionnelle grave**, le fonctionnaire stagiaire fait l'objet d'une **procédure disciplinaire** qui peut conduire à son **exclusion définitive de service**.

Quelle est la procédure de licenciement du fonctionnaire stagiaire ?

La procédure varie selon le motif du licenciement.

L'abandon de poste constitue un **manquement à l'obligation de servir**.

Lorsque vous vous placez en situation d'abandon de poste, vous êtes considéré comme **renonçant délibérément aux garanties liées à votre statut**.

Votre licenciement peut en conséquence être prononcé sans que la procédure disciplinaire soit engagée.

L'administration n'est pas soumise aux formalités obligatoires prévues en cas de procédure disciplinaire : entretien préalable, consultation du conseil de discipline, etc.

Vous vous placez en absence injustifiée quand vous vous absentez de votre poste de travail sans autorisation préalable et sans fournir de justificatif d'absence (arrêt de travail établi par un médecin, par exemple).

L'absence doit être **totale et prolongée**.

Certaines absences ne peuvent pas constituer un abandon de poste, notamment les absences suivantes :

Retard, même de plusieurs heures

Absence injustifiée en cours de journée, même de plusieurs heures

Journée d'absence injustifiée précédée et suivie de journées de travail

Répétition fréquente de telles absences.

De tels agissements peuvent en revanche constituer une faute disciplinaire et justifier une sanction disciplinaire.

Votre administration employeur doit vous **mettre en demeure de reprendre votre service dans un délai approprié**

La mise en demeure prend la forme d'un courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres.

Par ce courrier, l'administration vous ordonne de reprendre votre service avant une date limite et vous informe que vous risquez le licenciement sans procédure disciplinaire préalable.

Si vous ne vous présentez pas à votre poste de travail dans le délai fixé et ne fournissez pas de justificatif de votre absence, l'administration peut considérer que vous avez rompu le lien avec le service.

Elle peut alors prononcer votre licenciement.

Vous n'avez droit à **aucune indemnité de licenciement**.

Vous n'avez **pas droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Si vous reprenez votre travail sans fournir de justificatif valide de votre absence, vous pouvez faire l'objet d'une procédure disciplinaire et d'une retenue sur rémunération pour la période d'absence injustifiée.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle peut intervenir si vous avez accompli **au moins la moitié de la durée normale de stage**.

L'administration doit vous informer que vous avez le droit de consulter votre dossier individuel ou les pièces sur lesquelles elle se fonde pour envisager son licenciement.

Le licenciement est prononcé après **consultation de la CAP**, sauf si votre aptitude professionnelle doit être appréciée par un jury.

Vous n'avez droit à **aucune indemnité de licenciement**.

Vous avez **droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Lorsque vous êtes titulaire dans un autre corps ou cadre d'emplois, il est mis fin à votre détachement pour stage et vous êtes réintégré dans votre administration d'origine.

Le licenciement est prononcé après **consultation de la CAP**.

Vous n'avez droit à **aucune indemnité de licenciement**.

Vous avez **droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Vous êtes licencié lorsque les 2 conditions suivantes sont remplies :

Vous êtes reconnu, par le conseil médical, dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre vos fonctions à la fin d'un congé de maladie rémunéré ou non rémunéré

Et vous n'êtes pas titulaire dans un autre corps ou cadre d'emplois.

Rappel

Si la maladie vous met dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions, vous pouvez être placé, selon votre situation, en congé de maladie, en congé de longue maladie (CLM), en congé de longue durée (CLD) ou, pour une durée maximum de 5 ans, en congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis).

Si vous êtes inapte à reprendre vos fonctions à la fin d'un congé pour raison de santé, vous pouvez être placé en congé sans traitement pour 1 an maximum renouvelable 2 fois.

Vous n'avez droit à **aucune indemnité de licenciement**.

Vous avez **droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Si vous êtes titulaire dans un autre corps ou cadre d'emplois, il est mis à votre détachement pour stage et vous êtes réintégré dans votre corps ou cadre d'emplois d'origine.

Votre administration d'origine examine les possibilités de vous affecter sur un poste adapté à vos capacités physiques ou vous place en retraite pour invalidité.

Vous avez droit à une rente de la part de l'administration qui vous employait en tant que fonctionnaire stagiaire si votre inaptitude physique intervient après l'un des congés suivants :

Congé de longue maladie

Congé pour invalidité temporaire imputable au service

Le taux d'incapacité retenu pour le calcul de votre rente est déterminé par le conseil médical.

Le montant de la rente est fixé dans les mêmes conditions que pour un salarié relevant du régime général de la Sécurité sociale.

Fonctionnaire titulaire

Quels sont les motifs de licenciement d'un fonctionnaire titulaire ?

Le fonctionnaire titulaire à **temps complet** peut être licencié pour l'un des motifs suivants :

Abandon de poste : l'abandon de poste se caractérise par une absence injustifiée et prolongée du fonctionnaire à son poste de travail et par le fait qu'il ne répond pas à une mise en demeure de son administration employeur de reprendre ses fonctions.

Insuffisance professionnelle : l'insuffisance professionnelle consiste en l'incapacité à exercer les fonctions correspondant à un grade par rapport aux capacités que l'administration est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de ce grade.

Refus de 3 postes proposés à la fin d'une période de disponibilité en vue de sa réintégration

Refus, sans motif valable lié à son état de santé, du poste proposé à la fin d'un congé de maladie de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD).

À savoir

D'autres motifs de licenciement peuvent s'appliquer aux fonctionnaires à temps non complet.

Le fonctionnaire titulaire pris en charge par le centre de gestion ou le CNFPT à la suite de la suppression de son emploi peut être licencié pour divers autres motifs.

Le fonctionnaire territorial occupant un emploi fonctionnel de direction (directeur général des services, directeur général des services techniques, etc.) peut être licencié à sa demande si la collectivité qui met fin à son détachement ne peut pas lui offrir un emploi de son grade.

À noter

En cas de **faute professionnelle grave**, le fonctionnaire titulaire fait l'objet d'une **procédure disciplinaire** qui peut conduire à sa **révocation** ou sa **mise à la retraite d'office**.

Quelle est la procédure de licenciement du fonctionnaire titulaire ?

La procédure varie selon le motif du licenciement.

L'abandon de poste constitue un **manquement à l'obligation de servir**.

Lorsque vous vous placez en situation d'abandon de poste, vous êtes considéré comme **renonçant délibérément aux garanties liées à votre statut**.

Votre licenciement peut en conséquence être prononcé sans que la procédure disciplinaire soit engagée.

L'administration n'est pas soumise aux formalités obligatoires prévues en cas de procédure disciplinaire : entretien préalable, consultation du conseil de discipline, etc.

Vous vous placez en absence injustifiée quand vous vous absentez de votre poste de travail sans autorisation préalable et sans fournir de justificatif d'absence (arrêt de travail établi par un médecin, par exemple).

L'absence doit être **totale et prolongée**.

Certaines absences ne peuvent pas constituer un abandon de poste, notamment les absences suivantes :

Retard, même de plusieurs heures

Absence injustifiée en cours de journée, même de plusieurs heures

Journée d'absence injustifiée précédée et suivie de journées de travail

Répétition fréquente de telles absences.

De tels agissements peuvent en revanche constituer une faute disciplinaire et justifier une sanction disciplinaire.

Votre administration employeur doit vous **mettre en demeure de reprendre votre service dans un délai approprié**.

La mise en demeure prend la forme d'un courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres. Par ce courrier, l'administration vous ordonne de reprendre votre service avant une date limite et vous informe que vous risquez le licenciement sans procédure disciplinaire préalable.

Si vous ne vous présentez pas à votre poste de travail dans le délai fixé et ne fournissez pas de justificatif de votre absence, l'administration peut considérer que vous avez rompu le lien avec le service.

Elle peut alors prononcer votre licenciement.

Vous n'avez droit à **aucune indemnité de licenciement**.

Vous n'avez **pas droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Si vous reprenez votre travail sans fournir de justificatif valide de votre absence, vous pouvez faire l'objet d'une procédure disciplinaire et d'une retenue sur rémunération pour la période d'absence injustifiée.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle intervient après **consultation du conseil de discipline**.

Vous avez droit à la communication intégrale de votre dossier individuel et de tous les documents annexes sur lesquels votre administration employeur se fonde pour envisager votre licenciement.

L'administration doit vous informer de ce droit.

Vous êtes convoqué par le président du conseil de discipline 15 jours au moins avant la date de la réunion, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Vous pouvez présenter devant le conseil de discipline des observations écrites ou orales et citer des témoins.

Vous pouvez vous faire assister par un ou plusieurs défenseurs de votre choix.

Vous avez droit à une **indemnité de licenciement** sauf si vous remplissez les conditions pour avoir droit à une retraite à taux plein.

Son montant est calculé selon la formule suivante :

$$[(\text{Traitement indiciaire brut du dernier mois d'activité} + \text{Indemnité de résidence} + \text{Supplément familial de traitement}) \times 3 / 4] \times \text{Nombre d'années de services valables pour la retraite (dans la limite de 15 ans)}$$

Les montants du traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement pris en compte sont ceux en vigueur au moment du licenciement.

L'indemnité de licenciement est versée par mensualités égales au maximum au dernier traitement brut que vous avez perçu.

L'indemnité de licenciement est soumise à cotisations et imposable sur le revenu.

Vous avez **droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Vous êtes licencié si **vous refusez successivement 3 postes** proposés en vue de votre réintégration à la fin d'une disponibilité.

Le licenciement est prononcé après **consultation de la CAP**.

Vous n'avez droit à **aucune indemnité de licenciement**.

Vous avez **droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Le licenciement est prononcé après **consultation de la CAP**.

Vous n'avez droit à **aucune indemnité de licenciement**.

Vous avez **droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Fonctionnaire stagiaire

Quels sont les motifs de licenciement d'un fonctionnaire stagiaire ?

Le fonctionnaire stagiaire peut être licencié pour l'un des motifs suivants :

Abandon de poste : l'abandon de poste se caractérise par une absence injustifiée et prolongée du fonctionnaire à son poste de travail et par le fait qu'il ne répond pas à une mise en demeure de son administration employeur de reprendre ses fonctions

Insuffisance professionnelle : l'insuffisance professionnelle consiste en l'incapacité à exercer les fonctions correspondant à un grade par rapport aux capacités que l'administration est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de ce grade

Refus, sans motif valable lié à son état de santé, du ou des postes proposés à la fin d'un congé de maladie de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD) ou d'un congé pour raison de santé non rémunéré

Inaptitude définitive à la fin d'un congé de maladie rémunéré ou non rémunéré.

En cas de **faute professionnelle grave**, le fonctionnaire stagiaire fait l'objet d'une **procédure disciplinaire** qui peut conduire à son **exclusion définitive de service**.

Quelle est la procédure de licenciement du fonctionnaire stagiaire ?

La procédure varie selon le motif du licenciement.

L'abandon de poste constitue un **manquement à l'obligation de servir**.

Lorsque vous vous placez en situation d'abandon de poste, vous êtes considéré comme **renonçant délibérément aux garanties liées à votre statut**.

Votre licenciement peut en conséquence être prononcé sans que la procédure disciplinaire soit engagée.

L'administration n'est pas soumise aux formalités obligatoires prévues en cas de procédure disciplinaire : entretien préalable, consultation du conseil de discipline, etc.

Vous vous placez en absence injustifiée quand vous vous absentez de votre poste de travail sans autorisation préalable et sans fournir de justificatif d'absence (arrêt de travail établi par un médecin, par exemple).

L'absence doit être **totale et prolongée**.

Certaines absences ne peuvent pas constituer un abandon de poste, notamment les absences suivantes :

Retard, même de plusieurs heures

Absence injustifiée en cours de journée, même de plusieurs heures

Journée d'absence injustifiée précédée et suivie de journées de travail

Répétition fréquente de telles absences.

De tels agissements peuvent en revanche constituer une faute disciplinaire et justifier une sanction disciplinaire.

Votre administration employeur doit vous **mettre en demeure de reprendre votre service dans un délai approprié**

La mise en demeure prend la forme d'un courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres.

Par ce courrier, l'administration vous ordonne de reprendre votre service avant une date limite et vous informe que vous risquez le licenciement sans procédure disciplinaire préalable.

Si vous ne vous présentez pas à votre poste de travail dans le délai fixé et ne fournissez pas de justificatif de votre absence, l'administration peut considérer que vous avez rompu le lien avec le service.

Elle peut alors prononcer votre licenciement.

Vous n'avez droit à **aucune indemnité de licenciement**.

Vous n'avez **pas droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Si vous reprenez votre travail sans fournir de justificatif valide de votre absence, vous pouvez faire l'objet d'une procédure disciplinaire et d'une retenue sur rémunération pour la période d'absence injustifiée.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle peut intervenir si vous avez accompli **au moins la moitié de la durée normale de stage**.

L'administration doit vous informer que vous avez le droit de consulter votre dossier individuel ou les pièces sur lesquelles elle se fonde pour envisager son licenciement.

Le licenciement est prononcé après **consultation de la CAP**.

Vous n'avez droit à **aucune indemnité de licenciement**.

Vous avez **droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Lorsque vous êtes titulaire dans un autre corps ou cadre d'emplois, il est mis fin à votre détachement pour stage et vous êtes réintégré dans votre administration d'origine.

Le licenciement est prononcé après **consultation de la CAP**.

Vous n'avez droit à **aucune indemnité de licenciement**.

Vous avez **droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Vous êtes licencié lorsque les 2 conditions suivantes sont remplies :

Vous êtes reconnu, par le conseil médical, dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre vos fonctions à la fin d'un congé de maladie rémunéré ou non rémunéré

Et vous n'êtes pas titulaire dans un autre corps ou cadre d'emplois.

Rappel

Si la maladie vous met dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions, vous pouvez être placé, selon votre situation, en congé de maladie, en congé de longue maladie (CLM), en congé de longue durée (CLD) ou, pour une durée maximum de 5 ans, en congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis).

Si vous êtes inapte à reprendre vos fonctions à la fin d'un congé pour raison de santé, vous pouvez être placé en congé sans traitement pour 1 an maximum renouvelable 2 fois.

Vous n'avez droit à **aucune indemnité de licenciement**.

Vous avez **droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Si vous êtes titulaire dans un autre corps ou cadre d'emplois, il est mis à votre détachement pour stage et vous êtes réintégré dans votre corps ou cadre d'emplois d'origine.

Votre administration d'origine examine les possibilités de vous affecter sur un poste adapté à vos capacités physiques ou vous place en retraite pour invalidité.

Vous avez droit à une rente de la part de l'administration qui vous employait en tant que fonctionnaire stagiaire si votre inaptitude physique intervient en raison d'infirmités résultant de blessures ou maladies contractées en service.

Le taux d'incapacité retenu pour le calcul de votre rente est déterminé par le conseil médical.

Le montant de la rente est fixé dans les mêmes conditions que pour un salarié relevant du régime général de la Sécurité sociale.

Fonctionnaire titulaire

Quels sont les motifs de licenciement d'un fonctionnaire titulaire ?

Le fonctionnaire titulaire **à temps complet** peut être licencié pour l'un des motifs suivants :

Abandon de poste : l'abandon de poste se caractérise par une absence injustifiée et prolongée du fonctionnaire à son poste de travail et par le fait qu'il ne répond pas à une mise en demeure de son administration employeur de reprendre ses fonctions

Insuffisance professionnelle : l'insuffisance professionnelle consiste en l'incapacité à exercer les fonctions correspondant à un grade par rapport aux capacités que l'administration est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de ce grade

Refus de 3 postes proposés à la fin d'une période de disponibilité en vue de sa réintégration.

À savoir

D'autres motifs de licenciement peuvent s'appliquer aux fonctionnaires à temps non complet,

À noter

En cas de **faute professionnelle grave**, le fonctionnaire titulaire fait l'objet d'une **procédure disciplinaire** qui peut conduire à sa **révocation** ou sa **mise à la retraite d'office**.

Quelle est la procédure de licenciement du fonctionnaire titulaire ?

La procédure varie selon le motif du licenciement.

L'abandon de poste constitue un **manquement à l'obligation de servir**.

Lorsque vous vous placez en situation d'abandon de poste, vous êtes considéré comme **renonçant délibérément aux garanties liées à votre statut**.

Votre licenciement peut en conséquence être prononcé sans que la procédure disciplinaire soit engagée.

L'administration n'est pas soumise aux formalités obligatoires prévues en cas de procédure disciplinaire : entretien préalable, consultation du conseil de discipline, etc.

Vous vous placez en absence injustifiée quand vous vous absentez de votre poste de travail sans autorisation préalable et sans fournir de justificatif d'absence (arrêt de travail établi par un médecin, par exemple).

L'absence doit être **totale et prolongée**.

Certaines absences ne peuvent pas constituer un abandon de poste, notamment les absences suivantes :

Retard, même de plusieurs heures

Absence injustifiée en cours de journée, même de plusieurs heures

Journée d'absence injustifiée précédée et suivie de journées de travail

Répétition fréquente de telles absences.

De tels agissements peuvent en revanche constituer une faute disciplinaire et justifier une sanction disciplinaire.

Votre administration employeur doit vous **mettre en demeure de reprendre votre service dans un délai approprié**

La mise en demeure prend la forme d'un courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres.

Par ce courrier, l'administration vous ordonne de reprendre votre service avant une date limite et vous informe que vous risquez le licenciement sans procédure disciplinaire préalable.

Si vous ne vous présentez pas à votre poste de travail dans le délai fixé et ne fournissez pas de justificatif de votre absence, l'administration peut considérer que vous avez rompu le lien avec le service.

Elle peut alors prononcer votre licenciement.

Vous n'avez droit à **aucune indemnité de licenciement**.

Vous n'avez **pas droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Si vous reprenez votre travail sans fournir de justificatif valide de votre absence, vous pouvez faire l'objet d'une procédure disciplinaire et d'une retenue sur rémunération pour la période d'absence injustifiée.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle intervient après **consultation du conseil de discipline**.

Vous avez droit à la communication intégrale de votre dossier individuel et de tous les documents annexes sur lesquels votre administration employeur se fonde pour envisager votre licenciement.

L'administration doit vous informer de ce droit.

Vous êtes convoqué par le président du conseil de discipline 15 jours au moins avant la date de la réunion, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Vous pouvez présenter devant le conseil de discipline des observations écrites ou orales et citer des témoins.

Vous pouvez vous faire assister par un ou plusieurs défenseurs de votre choix.

Vous avez droit à une **indemnité de licenciement** sauf si vous remplissez les conditions pour avoir droit à une retraite à taux plein.

Son montant est calculé selon la formule suivante :

$$[(\text{Traitement indiciaire brut du dernier mois d'activité} + \text{Indemnité de résidence} + \text{Supplément familial de traitement}) \times 3 / 4] \times \text{Nombre d'années de services valables pour la retraite (dans la limite de 15 ans)}$$

Les montants du traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement pris en compte sont ceux en vigueur au moment du licenciement.

L'indemnité de licenciement est versée par mensualités égales au maximum au dernier traitement brut que vous avez perçu.

L'indemnité de licenciement est soumise à cotisations et imposable sur le revenu.

Vous avez **droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Vous êtes licencié si **vous refusez successivement 3 postes** proposés en vue de votre réintégration à la fin d'une disponibilité.

Le licenciement est prononcé après **consultation de la CAP**.

Vous n'avez droit à **aucune indemnité de licenciement**.

Vous avez **droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Fonctionnaire stagiaire

Quels sont les motifs de licenciement d'un fonctionnaire stagiaire ?

Le fonctionnaire stagiaire peut être licencié pour l'un des motifs suivants :

Abandon de poste : l'abandon de poste se caractérise par une absence injustifiée et prolongée du fonctionnaire à son poste de travail et par le fait qu'il ne répond pas à une mise en demeure de son administration employeur de reprendre ses fonctions

Insuffisance professionnelle : l'insuffisance professionnelle consiste en l'incapacité à exercer les fonctions correspondant à un grade par rapport aux capacités que l'administration est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de ce grade

Inaptitude définitive à la fin d'un congé de maladie rémunéré ou non rémunéré.

En cas de **faute professionnelle grave**, le fonctionnaire stagiaire fait l'objet d'une **procédure disciplinaire** qui peut conduire à son **exclusion définitive de service**.

Quelle est la procédure de licenciement du fonctionnaire stagiaire ?

La procédure varie selon le motif du licenciement.

L'abandon de poste constitue un **manquement à l'obligation de servir**.

Lorsque vous vous placez en situation d'abandon de poste, vous êtes considéré comme **renonçant délibérément aux garanties liées à votre statut**.

Votre licenciement peut en conséquence être prononcé sans que la procédure disciplinaire soit engagée.

L'administration n'est pas soumise aux formalités obligatoires prévues en cas de procédure disciplinaire : entretien préalable, consultation du conseil de discipline, etc.

Vous vous placez en absence injustifiée quand vous vous absentez de votre poste de travail sans autorisation préalable et sans fournir de justificatif d'absence (arrêt de travail établi par un médecin, par exemple).

L'absence doit être **totale et prolongée**.

Certaines absences ne peuvent pas constituer un abandon de poste, notamment les absences suivantes :

Retard, même de plusieurs heures

Absence injustifiée en cours de journée, même de plusieurs heures

Journée d'absence injustifiée précédée et suivie de journées de travail

Répétition fréquente de telles absences.

De tels agissements peuvent en revanche constituer une faute disciplinaire et justifier une sanction disciplinaire.

Votre administration employeur doit vous **mettre en demeure de reprendre votre service dans un délai approprié**

La mise en demeure prend la forme d'un courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres.

Par ce courrier, l'administration vous ordonne de reprendre votre service avant une date limite et vous informe que vous risquez le licenciement sans procédure disciplinaire préalable.

Si vous ne vous présentez pas à votre poste de travail dans le délai fixé et ne fournissez pas de justificatif de votre absence, l'administration peut considérer que vous avez rompu le lien avec le service.

Elle peut alors prononcer votre licenciement.

Vous n'avez droit à **aucune indemnité de licenciement**.

Vous n'avez **pas droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Si vous reprenez votre travail sans fournir de justificatif valide de votre absence, vous pouvez faire l'objet d'une procédure disciplinaire et d'une retenue sur rémunération pour la période d'absence injustifiée.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle peut intervenir si vous avez accompli **au moins la moitié de la durée normale de stage**.

L'administration doit vous informer que vous avez le droit de consulter votre dossier individuel ou les pièces sur lesquelles elle se fonde pour envisager son licenciement.

Le licenciement est prononcé après **consultation de la CAP**, sauf dans le cas où votre aptitude professionnelle doit être appréciée par un jury.

Vous n'avez droit à **aucune indemnité de licenciement**.

Vous avez **droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Lorsque vous êtes titulaire dans un autre corps ou cadre d'emplois, il est mis fin à votre détachement pour stage et vous êtes réintégré dans votre administration d'origine.

Vous êtes licencié lorsque les 2 conditions suivantes sont remplies :

Vous êtes reconnu, par le conseil médical, dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre vos fonctions à la fin d'un congé de maladie rémunéré ou non rémunéré

Et vous n'êtes pas titulaire dans un autre corps ou cadre d'emplois.

Rappel

Si la maladie vous met dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions, vous pouvez être placé, selon votre situation, en congé de maladie, en congé de longue maladie (CLM), en congé de longue durée (CLD) ou, pour une durée maximum de 5 ans, en congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis).

Si vous êtes inapte à reprendre vos fonctions à la fin d'un congé pour raison de santé, vous pouvez être placé en congé sans traitement pour 1 an maximum renouvelable 3 fois.

Vous n'avez droit à **aucune indemnité de licenciement**.

Vous avez **droit aux allocations chômage** (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE).

Si vous êtes titulaire dans un autre corps ou cadre d'emplois, il est mis à votre détachement pour stage et vous êtes réintégré dans votre corps ou cadre d'emplois d'origine.

Votre administration d'origine examine les possibilités de vous affecter sur un poste adapté à vos capacités physiques ou vous place en retraite pour invalidité.

Vous avez droit à une rente de la part de l'administration qui vous employait en tant que fonctionnaire stagiaire si votre incapacité physique intervient en raison d'infirmités résultant de blessures ou maladies contractées en service. Le taux d'incapacité retenu pour le calcul de votre rente est déterminé par le conseil médical. Le montant de la rente est fixé dans les mêmes conditions que pour un salarié relevant du régime général de la Sécurité sociale.

**Questions –
Réponses**

- Un Européen agent public en France a-t-il les mêmes droits qu'un agent public français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

**Textes de
référence**

- Code général de la fonction publique : article L327-4
Licenciement du fonctionnaire territorial stagiaire
- Code général de la fonction publique : article L327-11
Licenciement du fonctionnaire hospitalier stagiaire
- Code général de la fonction publique : article L514-8
Licenciement du fonctionnaire titulaire en disponibilité après 3 refus d'offre d'emploi
- Code général de la fonction publique : article L550-1
Cessation définitive de fonctions du fonctionnaire
- Code général de la fonction publique : articles L553-1 à L553-3
Licenciement du fonctionnaire
- Décret n°77-812 du 13 juillet 1977 relatif au régime de sécurité sociale des agents stagiaires des départements, des communes et de leurs établissements publics
Article 6
- Décret n°85-186 du 7 février 1985 relatif à l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle due aux fonctionnaires des collectivités territoriales
- Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif aux positions administratives, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions dans la FPE
Articles 49, 61
- Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif aux médecins agréés, aux comités médicaux et commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des fonctionnaires
Articles 27, 45
- Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux
Articles 17, 35
- Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT
Articles 5, 11
- Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État
Articles 7, 24, 25
- Décret n°97-487 du 12 mai 1997 fixant les dispositions communes applicables aux agents stagiaires de la FPH
Articles 9, 31
- Arrêté du 19 décembre 1983 relatif à l'indemnisation des agents de la fonction publique hospitalière (FPH) licenciés pour insuffisance professionnelle

**Plus
d'infos**



Services techniques: Urbanisme

Adresse : Hôtel de Ville

16, Boulevard du Maréchal Joffre

BP 106 34250 Palavas-Les-Flots

Horaires : Réception du public en mairie : lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8h30 à 12h ; mercredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h

Site ville

Site tourisme

Téléphone 04 67 07 73 12

mail



Ville de

Palavas-les-Flots

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00