

FAIRE CESSER LES FONCTIONS D'UN AGENT PUBLIC

FICHE REPÈRE

MAIRE EMPLOYEUR

Contrairement aux idées reçues, il est permis, dans la fonction publique, de mettre un terme anticipé à l'engagement d'un agent public, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel.

Il existe en effet différents cas de cessation définitive des fonctions des agents publics qui sont consacrés dans des textes juridiques et par le juge administratif. Une liste presque exhaustive est dressée à l'article L. 550-1 du Code Général de la Fonction Publique.



Au-delà de l'admission à la retraite (4) et du décès, il existe en effet une pluralité de cas avec lesquels une autorité territoriale ou un agent public peut rechercher à mettre un terme à l'engagement d'un fonctionnaire ou d'un contractuel de droit public.

Précisément, il est permis de distinguer trois catégories de cessation définitive des fonctions selon que cette cessation résulte d'une décision volontaire et partagée par l'autorité territoriale et l'agent (1), qu'elle est décidée de manière unilatérale par l'autorité territoriale (2) ou qu'elle est imposée à l'autorité territoriale (3).

1. Les cessations définitives des fonctions volontaires et partagées par l'autorité territoriale et l'agent public

Il est possible de mettre un terme anticipé de manière volontaire et partagé avec la démission (a) et la rupture conventionnelle (b).

LA DÉMISSION

Un agent public peut décider de démissionner de sorte que son engagement s'interrompt définitivement avec l'employeur auprès de qui il a formulé sa demande de démission.

Les règles sont relativement différentes selon que la démission est demandée par un fonctionnaire ou un contractuel de droit public :

- **Dans le cas d'un fonctionnaire**, aucun préavis n'est imposé de sorte que la date de démission est déterminée par l'autorité territoriale, laquelle peut du reste refuser la démission. Il est conseillé de prévoir, au maximum, un délai de 3 mois avant le départ pour permettre le recrutement de l'agent public qui remplacera le démissionnaire.
- **Dans le cas d'un contractuel de droit public**, un préavis réglementaire doit être respecté, dont la durée dépend de l'ancienneté de l'agent auprès de l'employeur et des droits à congés annuels restant.

La démission implique aucune conséquence financière pour l'employeur, sauf les allocations chômage qui pourront intervenir soit dès la démission si cette dernière est justifiée par un motif légitime, soit passé un délai de 4 mois en cas de démission non légitime et sous réserve que l'ancien agent public peut démontrer, dans ce délai, qu'il a recherché un emploi et/ou a entrepris des actions de formation. Une commission devra être saisie en ce sens pour les fonctionnaires.

FAIRE CESSER LES FONCTIONS D'UN AGENT PUBLIC

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Il est permis de mettre fin aux fonctions par le biais de la rupture conventionnelle dans la fonction publique depuis le 1^{er} janvier 2020, mais uniquement pour les fonctionnaires titulaires et les contractuels de droit public bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Cette rupture conventionnelle peut être proposée par l'agent public ou par l'autorité territoriale et donne lieu ensuite à un ou plusieurs entretiens durant lesquels les parties échangent sur le principe de la rupture et principalement sur l'indemnité qui devra être versée et sur la date de départ.

Il faut en effet indiquer que la rupture conventionnelle n'est pas neutre financièrement pour l'employeur public puisqu'elle implique le versement obligatoire d'une indemnité de rupture conventionnelle, dont le montant dépend de la rémunération brute effectivement perçue durant l'année civile précédant l'année de la rupture et de l'ancienneté en qualité d'agent public durant l'intégralité de la carrière. La réglementation pose des règles pour déterminer un montant plancher et un montant plafond.

La rupture conventionnelle est d'autant plus coûteuse dans la mesure où elle est assimilée à une privation involontaire d'emploi ouvrant droit aux allocations chômage qui devront être supportées par l'employeur public pour les fonctionnaires voire pour les contractuels de droit public si l'employeur n'a pas adhéré au régime d'assurance chômage.

Si elle est coûteuse, il n'en demeure pas moins que la rupture conventionnelle permet de mettre un terme à une situation avant que celle-ci ne « dégénère » au risque de durer et d'impliquer d'autant plus de dépenses à terme.

II. Les cessations définitives des fonctions décidées unilatéralement par l'autorité territoriale

En sa qualité d'employeur, l'autorité territoriale a le pouvoir de prendre unilatéralement la décision de mettre un terme anticipé aux fonctions d'un agent public dans le respect du cadre juridique avec les mesures de licenciement (a) et l'abandon de poste (b).

LE LICENCIEMENT

Comme dans le secteur privé, il est possible de licencier un agent public, y compris un fonctionnaire. Il ne faut donc pas s'arrêter devant le dogme habituel qu'il est impossible de licencier dans la fonction publique. Il faut en revanche respecter le cadre juridique qui, sans être un obstacle, consiste à veiller à la légalité de la décision et éviter, comme dans le secteur privé, des décisions arbitraires. Précisément, il existe plusieurs motifs de licenciement.

FAIRE CESSER LES FONCTIONS D'UN AGENT PUBLIC

D'une part, le licenciement pour insuffisance professionnelle des fonctionnaires titulaires et des contractuels de droit public le fondement de l'incapacité de l'agent public à exercer convenablement ses fonctions par rapport aux exigences de capacité que l'administration est en droit d'attendre.

Ce licenciement implique de constituer un dossier, de le communiquer à l'agent et de saisir une commission dédiée (la commission administrative paritaire pour un fonctionnaire et la commission consultative paritaire pour un contractuel de droit public).

Le licenciement pour insuffisance professionnelle entraîne des conséquences financières pour la collectivité avec le versement d'une indemnité de licenciement et des allocations chômage.

D'autre part, le licenciement pour insuffisance professionnelle des fonctionnaires stagiaires qui peut intervenir, sur le même fondement que celui évoqué ci-dessus, en cours de stage ou au terme du stage (il s'agit alors d'un refus de titularisation au terme du stage).

Ce licenciement ne donne en revanche pas lieu au versement d'une indemnité, mais seulement aux allocations chômage.

En outre, le licenciement disciplinaire ou la révocation disciplinaire sur le fondement de la commission d'une ou de plusieurs fautes disciplinaires suffisamment graves à la suite du manquement à une ou plusieurs obligations professionnelles.

Ce licenciement implique de constituer un dossier, de le communiquer à l'agent et de saisir le conseil de discipline tout en veillant au respect des droits de la défense de l'agent public.

Il entraîne des conséquences financières pour la collectivité avec le versement des allocations chômage.

De plus, le licenciement pour suppression d'emploi pour les fonctionnaires qui conduit à un licenciement avec indemnité pour les fonctionnaires qui travaillent moins de 17h30 par semaine et les fonctionnaires stagiaires. Pour les fonctionnaires titulaires qui travaillent au-delà de cette quotité, ils sont maintenus en surnombre pendant un an, puis pris en charge par le Centre de Gestion à défaut de reclassement.

Enfin, le licenciement dans l'intérêt du service pour les contractuels de droit public, lorsqu'il occupe à titre permanent un emploi permanent.

FAIRE CESSER LES FONCTIONS D'UN AGENT PUBLIC

Il est en effet possible de licencier un contractuel de droit public en se prévalant d'un motif tiré de l'intérêt du service consacré à l'article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents publics contractuels dans la fonction publique territoriale, c'est-à-dire :

- La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent,
- La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible,
- Le recrutement d'un fonctionnaire,
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ainsi proposée,
- L'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

Ce licenciement n'est possible qu'en cas d'impossibilité de reclassement au sein de la collectivité sur un emploi de même catégorie voire de catégorie inférieure si l'agent public a exprimé son accord.

Il implique des conséquences financières pour l'employeur public avec une indemnité de licenciement. S'il cotise à l'assurance chômage, les allocations chômage seront supportées par France Travail.

L'ABANDON DE POSTE

Lorsqu'un agent public est longuement absent sans motif légitime ou sans apporter de justificatifs, il s'expose à une situation d'abandon de poste après avoir été mis en demeure de reprendre le service ou, le cas échéant, de justifier son absence par un motif légitime.

Lorsque l'agent ne s'est ni présenté ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, l'employeur public est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé et que celui-ci se trouve en abandon de poste.

Pour être caractérisé, l'abandon de poste suppose :

- Une absence pour service non fait d'un agent public pendant plusieurs jours, notamment à partir d'une semaine d'absence.
- Une mise en demeure, par courrier en recommandé avec accusé de réception ou par un commissaire de justice, qui l'enjoint à reprendre le service ou à justifier son absence dans un délai déterminé, à défaut de quoi il s'expose à une radiation des cadres pour abandon de poste.

Cette mise en demeure est fondamentale pour justifier la légalité de la radiation des cadres pour abandon de poste.

FAIRE CESSER LES FONCTIONS D'UN AGENT PUBLIC

La radiation pour abandon de poste intervient sans procédure préalable, ni préavis et n'implique aucune indemnité.

En revanche, l'abandon de poste est assimilé à une démission non légitime de sorte que l'agent public peut prétendre aux allocations chômage passé un délai de 4 mois s'il apporte la preuve de la recherche effective d'emplois et/ou de suivi de formation après avis d'une commission.

III. Les cessations définitives des fonctions qui s'imposent à l'autorité territoriale

Si elle peut être volontaire et partagée entre l'autorité territoriale et l'agent ou décidée unilatéralement par l'autorité territoriale, la cessation définitive des fonctions peut, dans certains cas, s'imposer à l'autorité territoriale de sorte que cette dernière se trouve dans une situation de compétence liée.

LA RETRAITE POUR INVALIDITÉ OU LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

Lorsqu'un agent public est reconnu comme étant définitivement inapte à ses fonctions sans possibilité de reclassement ou définitivement inapte à toute fonction par le conseil médical ou, le cas échéant, par un médecin agréé, l'autorité territoriale est dans l'obligation d'entreprendre une procédure de radiation qui dépend du statut de l'agent public.

Pour un fonctionnaire titulaire CNRACL, la retraite pour invalidité devra être recherchée avant un licenciement pour inaptitude physique, cette dernière n'étant possible qu'en dernier recours et ne donnera pas lieu au versement d'une indemnité de licenciement.

Pour les autres agents publics, la procédure de licenciement pour inaptitude physique doit être mise en œuvre.

Ce licenciement donne lieu à une indemnité de licenciement et aux allocations chômage, sauf à démontrer que l'agent est également inapte physiquement à la recherche d'un emploi dans le secteur privé.

LA DÉCHÉANCE DES DROITS CIVIQUES

La déchéance des droits civiques impose la cessation des fonctions au motif que la jouissance des droits civiques est une des conditions à remplir pour acquérir et conserver la qualité d'agent public (article L. 321-1 Code Général de la Fonction Publique).

Si cette obligation n'est pas remplie, l'autorité territoriale doit prononcer une radiation avec effet à la date de perte des droits, si besoin est de manière rétroactive sans respecter la procédure disciplinaire. Il lui importe en revanche de motiver sa décision.

Lorsque la privation est prononcée en complément d'une condamnation pénale, la radiation des cadres fondée sur une condamnation à la privation des droits civiques ne saurait intervenir avant que la condamnation soit devenue définitive, c'est-à-dire avant qu'il ne puisse plus en être fait appel.

FAIRE CESSER LES FONCTIONS D'UN AGENT PUBLIC

Il existe cependant des cas particuliers avec lesquels la cessation définitive n'est pas automatique de sorte que l'autorité territoriale est libre d'apprécier la situation et d'enclencher, si besoin, une procédure disciplinaire pour ce faire. Tel est le cas, par exemple, lorsque la condamnation qui entraîne la perte des droits civiques n'est pas inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire (article 775-1 code de procédure pénale).

Dans cette situation, un agent public peut solliciter, auprès de son employeur, sa réintégration à l'issue de la période de privation des droits civiques.

L'autorité territoriale dispose, sous réserve d'une erreur manifeste d'appréciation, du droit de refuser cette réintégration, en tenant compte de la nature des faits qui ont été à l'origine de la perte des droits civiques, ainsi que de la nature des fonctions exercées par l'agent.

L'INTERDICTION PAR DÉCISION DE JUSTICE D'EXERCER UN EMPLOI PUBLIC

Lorsqu'un agent public est condamné par un juge avec l'interdiction d'exercer un emploi public, l'autorité territoriale se trouve dans l'obligation de le radier sans procédure ni préavis ni indemnité dès lors qu'elle ne peut pas le reclasser dans un autre emploi qui n'est pas concerné par l'interdiction.

LE CAS DES AGENTS DE POLICE MUNICIPALE ET DES AGENTS AFFECTÉS DANS DES ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL DU JEUNE MINEUR DE MOINS DE 3 ANS

Certains agents publics se trouvent, de par leurs fonctions, dans une situation particulière dans la mesure où l'exercice de leurs missions est subordonné au respect de conditions strictes.

Les agents de police municipale doivent disposer d'un agrément délivré par le Procureur de la République et la Préfecture pour exercer leur mission. Si leur agrément était retiré, leur employeur se trouve dans l'obligation d'agir en les radiant à défaut de reclassement.

Les agents affectés dans des établissements d'accueil du jeune mineur de moins de 3 ans (comme les crèches) ne doivent pas être condamnés définitivement à différentes infractions qui seraient inscrites dans leur casier judiciaire ou dans le Fichier des Auteurs d'Infractions Sexuelles ou Violentes (FIJAIS). Avec une telle condamnation, leur employeur se trouve contraint de les radier d'office si un reclassement n'était pas possible.

FAIRE CESSER LES FONCTIONS D'UN AGENT PUBLIC

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES CESSATIONS DÉFINITIVES DES FONCTIONS HORS RETRAITE ET DÉCÈS

Cessations définitives des fonctions volontaires et partagées par l'autorité territoriale et l'agent public	Cessations définitives des fonctions décidées unilatéralement par l'autorité territoriale	Cessations définitives des fonctions qui s'imposent à l'autorité territoriale
Démission	Licenciement pour insuffisance professionnelle	Licenciement pour inaptitude physique
Rupture conventionnelle	Licenciement ou révocation disciplinaire	Retraite pour invalidité pour un fonctionnaire CNRACL définitivement reconnu inapte à toute fonction
	Licenciement pour suppression d'emploi	Déchéance des droits civiques
	Licenciement dans l'intérêt du service	Interdiction par une décision de justice d'exercer un emploi public
	Abandon de poste	Perte de l'agrément pour les policiers municipaux
		Condamnation à une infraction pour les agents affectés dans des établissements d'accueil du jeune mineur

BREF FOCUS SUR LE CHÔMAGE

Un employeur public ne peut pas cotiser à l'assurance chômage pour les fonctionnaires de sorte qu'il ne peut pas recourir à France Travail pour l'instruction de la demande ni pour la prise en charge financière des allocations chômage. Aussi, l'employeur a l'obligation de déterminer les droits et de verser les allocations chômage.

Un employeur public peut en revanche cotiser à l'assurance chômage pour les contractuels.

Il importe ainsi d'avoir cette donnée en visibilité pour anticiper les conséquences financières en cas de cessation définitive des fonctions.

FAIRE CESSER LES FONCTIONS D'UN AGENT PUBLIC

IV. La retraite

Un agent public est radié lorsqu'il est admis en retraite à sa demande, dont la date dépend de ses droits en fonction de son année de naissance et de l'âge légal et du nombre de trimestres cotisés conformément à la législation.

Les fonctionnaires CNRACL perçoivent une pension versée par la CNRACL, tandis que les autres agents publics auront une pension versée par le régime général.

Il faut également indiquer qu'un agent public peut bénéficier d'une pension de la CNRACL et du régime général si, durant sa carrière, il a cotisé pour les deux régimes.

Le CDG60 accompagne les employeurs publics dans l'élaboration des dossiers de retraite des fonctionnaires CNRACL.

FAIRE CESSER LES FONCTIONS D'UN AGENT PUBLIC

Pour des questions générales d'ordre juridique sur la cessation des fonctions : votre conseillère statutaire, selon le secteur, carrieres-secteur1@cdg60.com carrieres-secteur2@cdg60.com carrieres-secteur3@cdg60.com

Pour des questions techniques ou précises d'ordre juridique sur la cessation des fonctions : le service juridique : juridique@cdg60.com



Geoffrey BEYNEY
Directeur
Pôle Juridique et
Carrières



Laura MONTIGNY
Juriste



Audrey DELHOMMELLE
Assistante instances
paritaires



Mathilde DELARCHE
Conseillère statutaire
et gestionnaire
carrière



Sindy MARTIN
Conseillère statutaire
et gestionnaire
carrière



Alexandra TURMEL
Conseillère statutaire
et gestionnaire
carrière

Pour des questions pour un accompagnement sur la détermination des indemnités liées à la cessation des fonctions : Service Paie : paieafacon@cdg60.com

Pour un accompagnement sur la détermination des droits aux allocations chômage à la suite d'une cessation de fonctions : chomage@cdg60.com.



Virginie BRETON
Responsable
Paie/chômage



Ludivine CUZIN
Gestionnaire
Paie/chômage



Fabien TOURNANT
Gestionnaire
Paie/chômage



Youcef ALLAD
Gestionnaire
Paie/chômage



Elodie GODO
Gestionnaire
Paie/chômage



Monique DAOUD
Gestionnaire
Paie/chômage

Pour un accompagnement sur les dossiers retraites des fonctionnaires CNRACL : cnacl-retraite@cdg60.com.



Martine GARNIER
Chargée
des retraites et
décharges syndicales

Scannez-moi !

