



## Fiche 40

### Notions clés sur la cessation de fonction des agents de la FPT



La cessation de fonction d'un agent peut intervenir pour différents motifs qui peuvent résulter (outre le décès) de la volonté du fonctionnaire ou de celle de l'administration. Les plus fréquentes sont la retraite **(I)**, la démission **(II)**, le licenciement **(III)**, la révocation **(IV)** et l'abandon de poste **(V)** quelques autres cas étant en outre à signaler **(VI)**.

#### I - La retraite

##### ■ Âge du départ à la retraite

La retraite correspond à la fin de la carrière d'un agent. Elle peut être prise à partir d'un certain âge qui varie selon que l'agent appartient à la catégorie sédentaire ou à la catégorie active.

##### - Fonctionnaire de catégorie sédentaire (ou « A »)

Si l'emploi de l'agent est de type sédentaire, il peut partir en retraite à partir de 60 ans s'il est né avant le 1<sup>er</sup> juillet 1951. S'il est né à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1951, l'âge minimum à partir duquel il peut partir à la retraite dépend de son année de naissance :

Naissance du fonctionnaire	Âge minimum de départ en retraite	Date de départ possible à partir du
Entre le 1 <sup>er</sup> juillet et le 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois	1 <sup>er</sup> novembre 2011
En 1952	60 ans et 9 mois	1 <sup>er</sup> octobre 2012
En 1953	61 ans et 2 mois	1 <sup>er</sup> mars 2014
En 1954	61 ans et 7 mois	1 <sup>er</sup> août 2015
À partir de 1955	62 ans	1 <sup>er</sup> janvier 2017

##### - Fonctionnaire de catégorie active (ou « B »)

La catégorie active correspond aux emplois comportant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (par exemple fossoyeurs, égoutiers, policiers municipaux). Ces emplois doivent avoir été occupés pendant une durée équivalente à au moins la moitié de la durée légale du travail. Si l'agent appartient à cette catégorie, il peut partir en retraite à partir de 55 ans s'il est né avant le 1<sup>er</sup> juillet 1956. Si l'agent est né à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1956, l'âge minimum à partir duquel il peut partir à la retraite dépend de son année de naissance :

Naissance du fonctionnaire	Âge minimum de départ en retraite	Date de départ possible à partir du
Entre le 1 <sup>er</sup> juillet et le 31 décembre 1956	55 ans et 4 mois	1 <sup>er</sup> novembre 2011
En 1957	55 ans et 9 mois	1 <sup>er</sup> octobre 2012
En 1958	56 ans et 2 mois	1 <sup>er</sup> mars 2014
En 1959	56 ans et 7 mois	1 <sup>er</sup> août 2015
À partir de 1960	57 ans	1 <sup>er</sup> janvier 2017

##### ■ Durée minimum de services publics

Pour pouvoir bénéficier d'une retraite en qualité de fonctionnaire, l'agent doit avoir exercé, en tant que fonctionnaire, durant une durée minimum :

##### - Fonctionnaire de catégorie sédentaire

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, l'agent doit justifier d'au moins 2 ans de services dans un ou plusieurs emplois de catégorie sédentaire ;

### - Fonctionnaire de catégorie active

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, la durée minimum exigée évolue de la manière suivante :

Durée minimum de services exigée	À partir du
15 ans et 4 mois	1 <sup>er</sup> juillet 2011
15 ans et 9 mois	1 <sup>er</sup> janvier 2012
16 ans et 2 mois	1 <sup>er</sup> janvier 2013
16 ans et 7 mois	1 <sup>er</sup> janvier 2014
17 ans	1 <sup>er</sup> janvier 2015

À défaut, le fonctionnaire est considéré comme appartenant à la catégorie sédentaire.



Les catégories sédentaire (A) ou active (B) concernant la retraite n'ont rien à voir avec les catégories hiérarchiques (A, B et C) des emplois (cf. fiche n° 27).

#### ■ Dérogations

Des dispositifs autorisent, dans certaines situations et sous certaines conditions, un départ en retraite anticipé :

- sans condition d'âge, en cas de retraite pour invalidité d'origine professionnelle ou d'origine non professionnelle ;
- à partir de 55 ans, si l'agent est atteint d'une incapacité permanente d'au moins 80 % ou si l'agent est reconnu travailleur handicapé ;
- si l'agent a eu une carrière longue, c'est-à-dire s'il a commencé à travailler jeune (avant 20 ans maximum) et justifié, avant l'âge minimum de départ à la retraite, du nombre de trimestres d'assurance suffisant pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- sans condition d'âge, si l'agent a accompli au moins 15 ans de services dans la fonction publique et est parent d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % ;
- à partir de 65 ans, si l'agent a interrompu son activité professionnelle pendant au moins 30 mois consécutifs (2 ans et demi) pour s'occuper d'un membre de sa famille en qualité d'aidant familial ;
- sans condition d'âge, si l'agent est fonctionnaire d'État, a accompli au moins 15 ans de services et est atteint, ou a un conjoint atteint, d'une infirmité ou d'une maladie incurable rendant l'exercice de toute profession impossible.

#### ■ Références :

- Articles 22, 28, 31, 43 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;
- Article 119 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique territoriale (FPT) ;
- Articles 7, 25, 30 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;
- Articles 1, 2, 6, 8 du décret n° 2011-2103 du 30 décembre 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers de l'État ;
- Arrêté interministériel du 12 novembre 1969 relatif au classement des emplois des agents des collectivités locales en catégorie A et B.

## II - La démission

La démission constitue l'une des modalités de la cessation définitive de fonction des agents territoriaux. Elle résulte d'une volonté délibérée de l'agent de rompre en cours de carrière tout lien avec l'administration. Elle intervient au terme d'une procédure bien précise :

#### ■ La demande de l'agent

La démission ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions.

**Référence** : article 96 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Pour les fonctionnaires occupant plusieurs emplois dans une ou des collectivités territoriales (fonctionnaires pluri communaux ou polyvalents), la démission intervient au titre du seul emploi pour lequel le fonctionnaire la présente.

**Référence** : article 17 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991.



Pour les agents non titulaires, une procédure particulière doit être respectée (article 39 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

#### ■ L'accord de la collectivité

La démission n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par l'autorité territoriale et prend effet à la date indiquée par cette autorité. La date d'effet est librement choisie par l'administration, dans l'intérêt du service et en application du principe de continuité du service. La décision de l'autorité territoriale doit intervenir dans le délai d'un mois. L'autorité territoriale est libre d'accepter ou de refuser la démission. Elle ne peut cependant refuser la démission que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Un tel refus doit être motivé. Le fonctionnaire intéressé peut, dans ce cas, saisir la commission administrative paritaire qui rendra un avis motivé à transmettre à l'autorité compétente.



Tant que l'autorité territoriale n'a pas accepté la démission, l'agent peut la retirer.

#### ■ L'acceptation de la démission

Elle rend celle-ci irrévocable à compter de sa notification à l'agent. Elle se traduit par un arrêté de radiation des cadres qui entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire de l'intéressé.

La démission volontaire n'ouvre en principe pas droit aux allocations chômage car seuls les travailleurs involontairement privés d'emploi peuvent prétendre au bénéfice des allocations chômage. Toutefois, la démission est considérée comme une perte involontaire d'emploi et ouvre droit aux allocations pour perte d'emploi lorsqu'elle est présentée pour motif légitime (par exemple, la nécessité de suivre son conjoint qui change de résidence pour motif professionnel).

### III - Le licenciement

---

#### 3.1 - Les personnes pouvant faire l'objet d'un licenciement

##### ■ Fonctionnaire stagiaire

Un fonctionnaire stagiaire peut être licencié :

- pour insuffisance professionnelle, c'est-à-dire inaptitude à exercer les fonctions correspondant à son emploi, s'il a accompli au moins la moitié de son stage et s'il n'est pas titulaire dans un autre corps ou cadre d'emplois ;
- pour faute disciplinaire (cf. fiche n° 34) ;
- pour inaptitude physique définitive et absolue de reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie rémunéré ou non.

##### ■ Fonctionnaires titulaires

Un fonctionnaire titulaire peut être licencié :

- pour insuffisance professionnelle (cf. fiche n° 34) ;
- à l'issue d'une disponibilité, après trois refus d'offre d'emploi ;
- en cas de refus, sans motif valable lié à son état de santé, du ou des postes proposés à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée ;
- à sa demande, à l'issue d'un détachement sur un emploi fonctionnel lorsque sa collectivité d'origine ne dispose pas d'emploi vacant correspondant à son grade ;
- après trois refus d'offre d'emploi, lors d'une prise en charge par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou par un centre de gestion (cf. fiche n° 26).

#### 3.2 - Les procédures applicables en matière de licenciement

### ■ **Fonctionnaire stagiaire**

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé après avis de la commission administrative paritaire (CAP), dans les cas où l'aptitude professionnelle doit être appréciée par un jury. Le licenciement pour faute disciplinaire est prononcé après avis du conseil de discipline.

Le fonctionnaire stagiaire a droit à la communication intégrale de son dossier individuel en cas de licenciement pour :

- faute disciplinaire ;
- insuffisance professionnelle ;
- inaptitude physique.

La décision de licenciement est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle précise le motif du licenciement et sa date, compte tenu des droits à congés restant dûs.

### ■ **Fonctionnaire titulaire**

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé après avis du conseil de discipline,

Le licenciement après trois refus d'offre d'emploi à l'issue d'une disponibilité (y compris en cas de réorientation professionnelle) est prononcé après avis de la CAP.

Le licenciement en cas de refus sans motif valable du ou des postes proposés à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée est prononcé après avis de la CAP.

Le licenciement après trois refus d'offre d'emploi, lors d'une prise en charge par le CNFPT ou un centre de gestion est prononcé après avis de la CAP.

## **3.3 - Les indemnités de licenciement**

Le fonctionnaire titulaire licencié bénéficie d'une indemnité de licenciement dans les cas suivants :

- en cas d'insuffisance professionnelle, s'il ne remplit pas les conditions pour être admis à la retraite ;
- en cas de licenciement à sa demande à l'issue d'un détachement sur un emploi fonctionnel.

**S'il s'agit d'un licenciement pour insuffisance professionnelle**, l'indemnité est égale aux 3/4 du traitement brut, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement perçus au cours du dernier mois d'activité, multipliés par le nombre d'années de services valables pour la retraite, dans la limite de 15 ans.

**S'il s'agit d'un licenciement après détachement sur un emploi fonctionnel**, l'indemnité est égale à un mois de traitement par année de services. Le traitement pris en compte est le dernier traitement indiciaire mensuel net des cotisations retraite, augmenté éventuellement de l'indemnité de résidence. Ce montant est majoré de 10 % lorsque le fonctionnaire a au moins 50 ans. Le montant de l'indemnité ne peut être ni inférieur à un an, ni supérieur à deux ans de traitement. Toutefois, lorsque le fonctionnaire atteint l'âge de 60 ans à la date de la décision de mise à fin du détachement ou dans l'année suivant cette date, et qu'il a accompli 37 ans et demi de services effectifs, le montant de l'indemnité ne peut être supérieur à une année de traitement.

**S'il s'agit d'un licenciement suite à suppression d'emploi**, le montant de l'indemnité est égal à un mois de traitement par année de service validée pour la retraite.

## **3.4 - L'indemnisation chômage**

Le fonctionnaire peut bénéficier des allocations chômage, s'il remplit les conditions requises.

#### **Références :**

articles 46, 53, 72, 93, 97, 98 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique territoriale (FPT) ;

articles 17 et 35 du 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 ;

décret n° 88-614 du 6 mai 1988 relatif à la perte d'emploi et au congé spécial de certains fonctionnaires territoriaux ;

articles 5 et 11 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale

## **IV - La révocation disciplinaire et le licenciement pour insuffisance professionnelle**

---

La révocation est la sanction disciplinaire la plus lourde. Elle concerne des fautes qui, compte tenu de leur gravité, rendent manifestement impossible le maintien du fonctionnaire qui s'en est rendu coupable au sein de la fonction publique. Avant de prononcer cette sanction, l'autorité territoriale doit préalablement consulter la CAP qui siège alors en conseil de discipline. L'intéressé doit, avant la réunion du conseil de discipline, pouvoir prendre connaissance de son dossier individuel et du rapport disciplinaire. Le juge exerce un contrôle strict sur ce type de sanctions qui ne peuvent intervenir qu'après les différentes phases de la procédure disciplinaire. Le licenciement pour insuffisance professionnelle, bien que fondé sur des éléments différents, suit la même procédure (cf. fiche n° 34 sur le droit disciplinaire).

## **V - L'abandon de poste**

---

### **5.1 - La notion d'abandon de poste**

L'abandon de poste constitue une perte volontaire d'emploi. L'agent manque à son obligation de servir et rompt de sa propre initiative le lien qui l'unit à l'administration.

On considère qu'il y a abandon de poste quand un agent s'absente de façon prolongée et non justifiée de son service, lorsqu'il ne rejoint pas le poste qui lui a été assigné, ou à l'issue d'une disponibilité, quand il ne sollicite ni le renouvellement de celle-ci, ni sa réintégration. Pour que l'abandon de poste soit avéré, l'absence de l'agent doit être totale et prolongée. En effet, un simple retard ou une absence d'une journée ne peut être qualifié d'abandon de poste et relève de la procédure disciplinaire. Le fonctionnaire doit, en toute conscience, vouloir rompre ses liens avec le service. Ainsi, la jurisprudence considère qu'il y a abandon de poste dans les hypothèses suivantes :

■ l'agent qui, sans fournir de justificatif, cesse ses fonctions et ne les reprend pas après une mise en demeure ;

**Référence** : CE du 13/12/2002 – n° 223151 - Ministre de l'équipement, des transports et du logement.

■ l'agent qui n'a pas repris son poste au terme de son congé annuel sans avoir justifié son absence ;

**Référence** : CE du 22/02/1995 – n° 112410 - M. X c./Syndicat intercommunal de voirie de Lurcy-Lévis-Couleuvre.

■ l'agent qui ne reprend pas ses fonctions à l'issue de son congé de maladie et ne produit pas de certificat médical ;

**Référence** : CE du 26/09/1994 – n° 121204 - Mlle X c./Commune de Mantes-la-Ville.

■ 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.

**Référence** : CE du 21/06/1995 – n° 116935 - Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Gironde.

En revanche, la jurisprudence considère qu'il n'y a pas d'abandon de poste dans les hypothèses suivantes :

■ 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 ;

**Référence** : CE du 27/02/1981 – n° 14959 - Mlle A c./Ministre de l'éducation nationale.

■ 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 ;

**Référence** : CE du 04/07/1997 – n° 176360 - Mme X c./Syndicat mixte d'études, d'aménagement et de gestion de la base de plein air et de loisirs de Cergy-Neuville.

■ le refus d'accomplir des heures de travail supplémentaires ;

**Référence** : CE du 18/02/1994 – n° 132037 - Commune de Sorgues.

■ l'agent ayant informé 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 ;

**Référence** : CE du 13/04/1992 – n° 89941 - Caisse des écoles de la ville d'Antony.

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

**Référence** : CE du 13/03/1995 – n°151517 – Office national des forêts.

■ la transmission tardive de certificats médicaux par un agent en congé maladie en vue de justifier son absence ;

**Référence** : CAA Nancy du 08/04/1999 – n° 97NC00941 - M. A. c./Commune de Roubaix.

■ 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.

**Référence** : CE du 02/02/1998 – n°98733 - M. X. c./Commune de Plaisir.



L'agent incarcéré reste en position d'activité et ne peut en aucun cas être radié des cadres pour abandon de poste. Sa rémunération n'est plus versée en application de la règle de l'absence de service fait (cf. fiche n° 36).

## 5.2 - La procédure pour abandon de poste

### ■ La mise en demeure

La radiation des cadres pour abandon de poste ne peut 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, elle doit :

- nécessairement prendre la forme d'un écrit explicite et non équivoque ;

**Référence** : CAA Nancy du 10/11/2005 – n° 01NC00002 - Mme X. c./Maison de retraite d'Hilsenheim.

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

**Référence** : CAA Nantes – n° 98NT01324 - Commune de Primelles.

- informer l'agent du risque encouru d'une radiation des cadres, sans les garanties d'une procédure disciplinaire préalable (pas de conseil de discipline, ni de communication de dossier) ;

**Référence** : CAA Bordeaux – n° 98BX01174 - M.Y. c./Conseil général de la Guyane.

- être signée par l'autorité compétente.

**Référence** : CE du 15/11/2006 – n° 280424 -Mme Marie-Claude D.



En cas de non-respect des éléments devant figurer dans la mise en demeure, la décision de radiation des cadres pour abandon de poste pourrait être annulée par la juridiction administrative car prise à la suite d'une procédure irrégulière.

### ■ La notification de la mise en demeure

La mise en demeure doit être notifiée à l'agent par courrier recommandé avec accusé de réception ou déposé au domicile de l'agent par un agent assermenté. La mise en demeure est régulière lorsqu'elle est remise à toute personne présente au domicile de l'intéressé. En effet, l'article 655 du code de procédure civile prévoit que, lorsque la signification à personne s'avère impossible, l'acte peut être délivré à domicile par remise à toute personne présente (à condition que la personne présente l'accepte et déclare ses nom, prénom et qualité). Par ailleurs, la mise en demeure est également considérée comme notifiée à l'agent qui n'a pas informé son employeur de sa nouvelle adresse, en cas de changement de domicile. Enfin, le refus de l'agent de retirer le pli ou d'en prendre connaissance ne rend pas la procédure irrégulière (CE du 21/10/1992 – n° 116505 - Commune de Gonesse)

### ■ Les conséquences de la mise en demeure



À l'issue de la mise en demeure, plusieurs cas de figure peuvent se présenter :

- l'agent reprend son service sans justifier de son absence. L'autorité territoriale peut alors opérer une retenue sur traitement pour absence de service fait (cf. fiche n° 36) et lui infliger une sanction disciplinaire (cf. fiche n° 34) ;
- l'agent reprend son service en justifiant tardivement son absence, notamment par un certificat médical. L'autorité territoriale ne pourra pas opérer de retenue sur traitement, mais pourra éventuellement infliger une sanction disciplinaire ;
- l'agent ne reprend pas son service mais fait connaître les raisons de son absence. Cela exclut la possibilité de considérer l'intention pour l'agent de rompre tout lien avec l'administration. L'autorité territoriale ne pourra pas opérer de retenue sur traitement, mais pourra éventuellement infliger une sanction disciplinaire ;

**Référence** : CAA Nancy du 08/04/1999 – n° 97NC00941 - M. A. c./Commune de Roubaix.

- l'agent présente sa démission ;
- l'agent ne donne aucune nouvelle. L'autorité territoriale peut prendre un arrêté de radiation des cadres pour abandon de poste.

**Référence** : CE du 15/11/1995 – n° 151640 – OPHLM Soissons.

### ■ La radiation des cadres pour abandon de poste

L'administration prend l'arrêté de radiation des cadres, notifié en recommandé à l'agent. Les différentes étapes de la procédure doivent apparaître dans les considérants de l'arrêté. Cette décision de radiation d'un agent public doit également être motivée en application de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979. L'arrêté prononçant la radiation des cadres ne fait pas partie des actes transmissibles au contrôle de légalité.

La radiation des cadres pour abandon de poste prend effet à la notification de la décision de radiation.

**Référence** : CAA Marseille du 23/04/2004 – n° 00MA00254 - Mme Elizabeth X.

L'arrêté de radiation des cadres pour abandon de poste qui doit mentionner les voies et délais de recours contentieux est susceptible quant à lui d'un recours pour excès de pouvoir.

**Référence** : CE du 21/07/1995 – n° 125942 - Commune de Villeneuve-la-Garenne.

L'agent radié des cadres ne peut prétendre à aucune allocation pour perte d'emploi et aucune indemnité de licenciement n'est due. En effet, l'agent radié des cadres ne peut être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi au sens des dispositions de l'article L.5421-1 du code du travail et bénéficiaire de l'allocation d'assurance chômage prévue par l'article L.5421-2 du même code.

**Références** : CE du 30/11/1992 - n° 90227 - M. X. c./OPHLM de la Charente ; CAA Bordeaux du 31/12/2004 – n° 01BX02079 - M. X. c./Ministre de l'agriculture.

Les congés annuels dont aurait pu bénéficier l'agent sont considérés comme perdus.



En cas d'annulation de l'arrêté portant radiation des cadres pour abandon de poste par le juge administratif, l'agent devra être réintégré. Ce dernier a droit à une indemnité dont le montant est égal au traitement 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 10/07/1992 – n° 74560 - Mme X et union départementale des syndicats CFDT de la Haute-Saône c./Commune de Vesoul).

## VI - Les autres cas

L'article 24 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit en son 6<sup>e</sup> alinéa que : « *La perte de nationalité française, la déchéance de droits civiques, l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public et la non-réintégration à l'issue d'une période de disponibilité produisent les mêmes effets* », soit la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.

### ■ Perte de la nationalité

Le lien entre la nationalité française et la qualité de fonctionnaire fait partie des principes « *traditionnels* » du droit de la fonction publique, qui a été écorné par la large ouverture de la fonction publique aux ressortissants communautaires (article 5 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Il reste néanmoins valable pour l'ensemble des ressortissants non communautaires. La perte de nationalité française emporte donc automatiquement la radiation des cadres pour ces personnes, aucune procédure contradictoire ne devant être respectée.

### ■ Perte des droits civiques

La perte des droits civiques peut résulter de l'application d'une disposition du code pénal ou du code électoral. La privation des droits civiques constitue une peine accessoire à certaines infractions prévues par le législateur. Elle 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 ;
- le droit d'être tuteur ou curateur.

Le juge répressif doit avoir expressément prononcé ces sanctions complémentaires aux peines d'amende ou d'emprisonnement, ainsi que leur durée (10 ans maximum pour les crimes et 5 ans pour les délits).

Le placement d'un agent en curatelle, même si celle-ci a pour conséquence de le priver d'une partie de ses droits civiques, n'emporte pas sa radiation des cadres. Effectivement, la radiation des cadres consécutive à la perte des droits civiques ne concerne que le cas où la privation des droits civiques revêt un « caractère répressif ».

**Références** : article 131-26 code pénal ; CE 22 février 2002, Mutualité de Meurthe-et-Moselle, n° 219259.

### ■ Interdiction d'exercer une fonction publique

L'interdiction d'exercer une fonction publique doit être prévue par le législateur et expressément prononcée par le juge répressif. L'interdiction n'est opposable à l'intéressé que lorsque le jugement ou l'arrêt de condamnation devient définitif. Elle peut être soit provisoire, soit définitive. Le prononcé d'une peine d'interdiction d'exercer une fonction publique oblige l'administration à prendre une mesure d'éviction du fonctionnaire. Il ne s'agit ni d'une décision discrétionnaire, ni d'une sanction.

**Références** : CE 20 février 1959 Sentenac Rec. p. 133 ; CE 17 mars 1967 Sanboeuf Rec. CE p. 132 ; CE 25 juillet 1980 Tusseau Rec. p. 319, CE 22 novembre 1995 Gamblin req. n°139328 ; CAA Nancy 15 juin 2000 Mme Chantal Y... req. n° 96NC01689.

### ■ Suppression d'emploi

Un emploi, même occupé, peut être supprimé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique. L'autorité territoriale doit alors chercher à reclasser l'agent concerné. Si aucun emploi correspondant au grade de l'intéressé ne peut lui être proposé, il est maintenu en surnombre pendant un an, période au cours de laquelle tout emploi créé ou vacant doit lui être proposé en priorité, puis il est pris en charge par le centre de gestion ou le CNFPT (cf. fiche n° 26), sa collectivité devant verser une contribution à l'organisme de prise en charge.

Les agents stagiaires ou contractuels occupant un emploi supprimé sont licenciés sans maintien en surnombre, ni prise en charge.

**Référence** : article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.