

Fiche pratique

LE LICENCIEMENT D'UN FONCTIONNAIRE

Les fonctionnaires territoriaux, qu'ils soient titulaires ou stagiaires, peuvent faire l'objet d'un licenciement, dans différentes hypothèses.

Références juridiques :

- *Code général de la fonction publique,*
- *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 n'ayant pas le caractère industriel ou commercial,*
- *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° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés sur des emplois permanents à temps non complet*
- *Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la Fonction Publique Territoriale*

1. Le licenciement des agents stagiaires

1) Le licenciement en cours ou en fin de stage

A compter de sa stagiairisation, le fonctionnaire se trouve en période probatoire. Il doit donc démontrer ses capacités à assurer correctement les fonctions qui lui sont attribuées.

Si, en cours ou au terme de la période, le stage n'est pas concluant, l'agent stagiaire peut être licencié. Il s'agit dans ce cas d'un licenciement pour insuffisance professionnelle (Article 5 décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale)

Si le licenciement intervient en cours de stage, ce sera à la double condition d'avoir réalisé **au moins la moitié de la durée normale du stage** et d'avoir effectué la **formation initiale obligatoire**.

Dans ce cas, l'agent doit en être informé en amont par l'autorité territoriale. L'ensemble des droits de la défense trouvent alors à s'appliquer :

- Possibilité de consulter son dossier individuel
- Droit à être assisté ou représenté par la personne de son choix.

Si le licenciement intervient à la fin de la période de stage, cela consiste en un refus de titularisation. Cette dernière n'étant pas un droit, ce refus ne requiert pas la communication obligatoire du dossier individuel à l'agent

Conseil d'Etat n° 19048 du 09/11/1984

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le licenciement de M. X... n'a pas eu un caractère disciplinaire, mais était la conséquence nécessaire du refus de titularisation à l'expiration de la période de stage ; qu'une telle décision n'entre dans aucune des catégories de mesures impliquant l'obligation pour l'administration de communiquer son dossier à l'intéressé »

En revanche, si l'agent en fait la demande, l'autorité territoriale ne peut pas s'opposer à la consultation du dossier individuel (Articles L.137-1 à L.137-4 du code général de la fonction publique).

Pour procéder au licenciement en cours ou en fin de stage, il est nécessaire de saisir la Commission Administrative Paritaire (CAP) compétente pour avis préalable, au moyen d'un rapport circonstancié établissant les motifs d'insuffisance professionnelle constatés pendant le stage.

Ces licenciements sont prononcés sans préavis ; cependant les congés annuels devront être pris avant la date du licenciement.

Dans les deux cas, il n'y a pas de versement d'indemnité de licenciement (Article 5 du décret n°92-1194 du 04/11/92).

Toutefois l'agent pourra prétendre aux allocations chômage, s'il remplit les conditions.



La collectivité doit réaliser un dossier de rétablissement au régime général dans la mesure où l'agent stagiaire CNRACL licencié a moins de 2 ans d'ancienneté de cotisation à la CNRACL.

2) Le licenciement pour inaptitude physique

Le licenciement pour inaptitude physique intervient lorsqu'un agent a été déclaré inapte définitivement à toutes fonctions ou à ses fonctions et qu'aucun reclassement n'a pu être trouvé. Il entraîne la radiation des cadres et par conséquent la perte de la qualité de fonctionnaire.

L'affiliation à la CNRACL ne devenant définitive qu'à partir de la titularisation, les agents stagiaires non titularisés doivent être rétablis auprès du régime général de la sécurité sociale.

L'agent doit être déclaré inapte de manière absolue et définitive par le Comité médical

- soit à **l'exercice de ses fonctions** (les possibilités de changement d'affectation et de reclassement doivent avoir été étudiées et s'avérer impossible),
- soit à l'exercice **de toutes fonctions**
- soit à **tous les emplois du grade** et que le **reclassement ait été impossible ou refusé** par l'agent.

Dans le cadre de ce licenciement, les droits de la défense s'appliquent, l'agent est donc informé de l'engagement de la procédure à son encontre, et des droits y correspondant.

L'arrêté motivé portant licenciement est ensuite notifié à l'agent.

Le fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC, qu'il soit stagiaire ou titulaire, perçoit une indemnité de licenciement versée en totalité par l'autorité territoriale ou l'établissement employeur ayant procédé au licenciement pour inaptitude physique dans les trois mois à compter du jour où l'agent en fait la demande.

Cette indemnité est intégralement assujettie à l'impôt sur le revenu, aux cotisations sociales, à la CSG, à la CRDS (Cour de cassation, 2ème chambre civile, n° 17-11.442, 25 janvier 2018)

Le licenciement pour inaptitude physique étant considéré comme une perte involontaire d'emploi les agents sont indemnisés dans les conditions de droit commun prévues par l'article L 351-3 du code du travail.

Toutefois, pour bénéficier des allocations chômage, l'agent doit remplir certaines conditions, notamment d'aptitude au travail. (cf Fiche pratique Le Chômage)



Les agents stagiaires CNRACL ne peuvent pas se prévaloir d'une indemnité de licenciement.

Les agents stagiaires invalides ne pouvant être titularisés du fait de leurs infirmités mais qui remplissent les conditions fixées par les livres III et IV du code de la sécurité sociale peuvent bénéficier soit d'une pension d'invalidité, soit d'une rente d'invalidité. (Article 4 et 6 du décret n° 77-812 du 13/07/1977).

3) Le licenciement pour faute disciplinaire

En cas de faute disciplinaire caractérisée, l'agent stagiaire peut être licencié à tout moment, en cours ou en fin de stage. Cela consiste en une exclusion définitive du service (Article 6 du décret n°82-1194 du 4 novembre 1992).

L'autorité territoriale doit respecter la procédure disciplinaire, débutant par l'envoi, par lettre recommandée avec accusé réception, d'un courrier d'information à l'agent sur l'engagement d'une telle procédure à son encontre. Cette information rappelle les faits reprochés et l'ensemble des droits de la défense (consultation du dossier et droit à assistance par la personne de son choix).

Le conseil de discipline devra être saisi pour avis simple et préalable sur le projet de sanction envisagé à l'encontre du fonctionnaire stagiaire.

L'autorité territoriale notifiera sa décision motivée à l'agent par arrêté individuel.

L'agent pourra se prévaloir des allocations chômage, mais aucune indemnité de licenciement ne sera versée.

4) Le licenciement pour suppression d'emploi

Quelle que soit la nature de l'emploi et la situation statutaire de l'agent qui l'occupe, toute suppression d'emploi doit être fondée sur l'intérêt du service.

Elle peut ainsi avoir pour motif une restructuration du service ou une mesure d'économie.

Tout motif étranger à l'intérêt du service constituerait un détournement de pouvoir, ce qui rendrait illégale la suppression de l'emploi.

Avant toute suppression d'emploi, l'avis du Comité Social Territorial (CST) doit être recueilli, sur la base d'un rapport présenté par l'autorité territoriale. Suite à cet avis, la décision de suppression doit nécessairement faire l'objet d'une délibération : l'organe délibérant, seul compétent pour créer les emplois, l'est également pour les supprimer.

Le licenciement pour suppression d'emploi en cours de stage n'a pas à être motivé, ni même à être précédé de la communication du dossier individuel à l'intéressé.

CAA Nancy n°10NC01266 du 25.05.2011

« Considérant que la décision litigieuse (...) est motivée par la suppression (...) de l'emploi dans lequel l'intéressée avait été nommée à compter du 1er mars 2008 en qualité de stagiaire ; qu'elle est ainsi dépourvue de caractère disciplinaire, aucune faute n'ayant été relevée à l'encontre de Mme A ; qu'il s'ensuit que la décision litigieuse n'avait pas à être motivée en application des dispositions de l'article 1er de la loi susvisée du 11 juillet 1979, ni, en tout état de cause, à être précédée de l'avis du directeur de l'école ; que l'administration n'était pas davantage tenue de mettre l'intéressée à même de faire valoir ses observations ou de prendre connaissance de son dossier »

Il est à préciser que, les fonctionnaires stagiaires ne peuvent bénéficier du dispositif de maintien en surnombre ni de prise en charge, qui est uniquement réservé aux agents titulaires.

Cependant, le licenciement n'étant pas prononcé en considération de la manière de servir de l'agent, ce dernier peut, à sa demande, être réinscrit de droit sur la liste d'aptitude, et ce pendant un délai de 4 ans à compter de son inscription initiale.

Il ne percevra pas d'indemnité de licenciement ; en revanche l'allocation chômage lui sera due.

2. Le licenciement des agents titulaires

1) Le licenciement pour insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle est l'incapacité d'un agent à assumer les missions qui lui sont confiées, conformément à son cadre d'emplois. La qualification d'insuffisance professionnelle s'avère difficile à établir et relève d'une appréciation relativement subjective.

Conseil d'Etat n° 155080 du 16 octobre 1998,

« Le maire de Clèdes n'a pas fondé sa décision sur les seuls griefs relevés au cours de la période du 2 au 12 juillet 1991 mais sur l'appréciation générale qu'il portait sur la manière de servir de l'intéressée ; que l'exactitude matérielle des faits retenus par le maire n'est pas sérieusement contestée par Mme X... ; que ces faits étaient de nature à compromettre la bonne marche de l'administration communale ; que Mme X... a pu, dans ces conditions, être légalement regardée comme ne présentant pas les aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie et être licenciée pour insuffisance professionnelle »

Aucune disposition législative ou réglementaire ne définit cette notion. Les contours de celle-ci n'ont été déterminés que par la jurisprudence.

L'insuffisance professionnelle ne peut pas être fondée sur l'inaptitude physique ou l'état de santé de l'agent.

Conseil d'Etat n°80674 du 25 février 1972

« Cette disposition n'est applicable que lorsque le comportement retenu par l'autorité compétente pour caractériser l'insuffisance professionnelle dont un fonctionnaire fait preuve n'a pas pour seule origine l'état de santé de l'intéressé ».

Elle se distingue de la faute disciplinaire en ce qu'elle n'induit pas de faute caractérisée mais « un manque de diligence, de rigueur dans l'exécution du travail, l'inaptitude à exercer ses tâches professionnelles » de la part de l'agent visé.

L'absence d'élément intentionnel sert à différencier l'insuffisance professionnelle de la faute disciplinaire. « Ce n'est pas que l'agent ne veut pas, c'est qu'il ne peut pas ».

Il peut s'agir de carences professionnelles. Des troubles du comportement, entraînant des difficultés relationnelles dans l'environnement professionnel, peuvent également justifier ce motif de licenciement.

Conseil d'Etat n°205436 du 17.03.2004 M. P.

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que les faits ayant fondé la décision attaquée révélaient, de la part de l'intéressé, un manque de diligence et de rigueur dans l'exécution de son travail, une inaptitude à exercer ses tâches professionnelles, un absentéisme important et des difficultés relationnelles dans les équipes au sein desquelles il avait été affecté ; que ces faits, dont la matérialité est établie, étaient de nature, contrairement à ce que soutient le requérant, à justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle ».

Ainsi, l'établissement d'une insuffisance professionnelle ne peut pas donner lieu à une sanction mais uniquement à un licenciement.

La procédure relative à ce licenciement est identique à celle applicable en matière disciplinaire. Il est décidé après avis du conseil de discipline suivant la procédure disciplinaire, à l'appui d'un rapport circonstancié établissant les motifs d'insuffisance professionnelle. Par conséquent, l'agent doit être régulièrement informé, préalablement à la saisine du Conseil de discipline, de ses droits (communication du dossier individuel et possibilité d'être assisté ou représenté).

Après l'avis du Conseil de discipline, l'autorité territoriale pourra notifier l'arrêté motivé portant licenciement.

L'agent, considéré comme involontairement privé d'emploi, pourra prétendre aux allocations chômage sous certaines conditions.

Le fonctionnaire titulaire licencié pour insuffisance professionnelle qui ne satisfait pas aux conditions pour être admis à la retraite à jouissance immédiate a droit à une indemnité de licenciement (Article 1 décret n° 85-186 du 7 février 1985).

Celle-ci est égale aux trois quarts des traitements bruts afférents au dernier mois d'activité, multiplié par le nombre d'années de services valables pour la retraite, sans que le nombre d'années retenues pour ce calcul puisse être supérieur à quinze.

Le calcul est opéré sur la base des échelles de traitement en vigueur à la date du licenciement, majoré du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

2) Le licenciement pour inaptitude physique

Si l'aptitude physique, condition essentielle à la carrière du fonctionnaire, n'est plus satisfaite, il peut y avoir un licenciement pour inaptitude physique (article 41 Décret 91-298 du 20.03.1991).

Le licenciement pour inaptitude physique intervient en dernier recours et s'effectue lorsque l'agent ne peut pas être maintenu en activité et que toutes les autres possibilités prévues par les textes ont été écartées.

En effet, l'autorité territoriale doit au préalable chercher une voie de reclassement au bénéfice de son agent inapte. Ne s'agissant là que d'une obligation de moyen et non de résultat, devant l'impossibilité de reclassement, le licenciement peut être prononcé.

Pour les agents affiliés à la CNRACL,

Si la CNRACL émet un avis favorable à l'attribution d'une pension, alors il s'agira d'une retraite pour invalidité, suite à l'inaptitude définitive et après avis préalable de la Commission de Réforme.

Si la CNRACL refuse la mise à la retraite pour invalidité d'un agent reconnu inapte définitivement, celui-ci sera licencié pour inaptitude physique. Dans cette hypothèse, l'agent pourra percevoir les allocations de retour à l'emploi mais ne pourra pas prétendre à une indemnité de licenciement.

Pour les agents relevant du régime général (IRCANTEC),

Le licenciement d'un fonctionnaire IRCANTEC pour inaptitude physique nécessite l'avis préalable de la CAP uniquement lorsqu'il aura refusé un poste de reclassement sans motif lié à son état de santé.

Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle (Article 41 du décret n° 91-298 du 20/03/91).

Le licenciement ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines suivant la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Cette décision de licenciement relève de l'autorité territoriale et devra respecter les règles préalables d'information, de communication du dossier et d'entretien préalable.

L'agent pourra prétendre à une indemnité de licenciement (Article 41-1 du décret n° 91-298 du 20/03/91) et éventuellement aux allocations chômage s'il remplit les conditions.

Pour plus d'information consulter la Fiche pratique Licenciement pour inaptitude physique

3) Le licenciement pour faute disciplinaire

Lorsque le licenciement est la conséquence de la caractérisation d'une faute disciplinaire, il est question alors de révocation, sanction disciplinaire du 4^{ème} groupe, conformément aux dispositions de l'article L.533-1 du code général de la fonction publique.

La saisine du conseil de discipline en vue d'obtenir un avis préalable est obligatoire dans cette situation.

Il convient ici de se reporter sur la fiche pratique « le régime disciplinaire des fonctionnaires ».

L'agent pourra se prévaloir des allocations chômage ; en revanche, aucune indemnité de licenciement ne sera versée.

4) Le licenciement pour suppression d'emploi à temps non complet inférieur à 17h30 (agent non intégré article L.613-2 du code général de la fonction publique)

Quelle que soit la nature de l'emploi et la situation statutaire de l'agent qui l'occupe, toute suppression d'emploi doit être fondée sur l'intérêt du service. Elle peut ainsi avoir pour motif :

- Une restructuration du service ;
- Une mesure d'économie.

Tout motif étranger à l'intérêt du service constituerait un détournement de pouvoir, ce qui rendrait illégale la suppression de l'emploi.

Avant toute suppression d'emploi, l'avis du Comité Social Territorial (CST) doit être recueilli, sur la base d'un rapport présenté par l'autorité territoriale. Suite à cet avis, la décision de suppression doit nécessairement faire l'objet d'une délibération : l'organe délibérant, seul compétent pour créer les emplois, l'est également pour les supprimer.

Les dispositifs de maintien en surnombre et de prise en charge ne trouvent pas à s'appliquer. Les agents occupant un poste à temps non complet inférieur à 17h30 font alors l'objet d'un licenciement et perçoivent à ce titre une indemnité de licenciement (articles 30 et 31 décret n°91-298). L'allocation chômage devra également être versée.

5) Le licenciement pour refus du poste à l'expiration des droits à congés de maladie

A l'expiration des droits à congés de maladie (maladie ordinaire, longue maladie ou longue durée), l'agent reconnu apte à ses fonctions peut être licencié s'il refuse sans motif valable le poste qui lui est proposé au moment de sa réintégration (Articles 17 et 35 décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux).

Ce licenciement doit être précédé de la saisine de la CAP pour avis préalable. Dans ce cadre, les droits de la défense s'appliquent, et l'agent est donc informé de l'engagement de la procédure à son encontre.

L'agent ne peut pas prétendre à une indemnité de licenciement, mais pourra suivant les conditions d'aptitude, prétendre aux allocations chômage.

6) Le licenciement pour refus de 3 postes après une disponibilité

Suite à une demande de réintégration après disponibilité, un agent formulant un 3^{ème} refus sur une proposition de poste effectué par l'autorité territoriale, peut être licencié.

Les postes proposés doivent correspondre au grade de l'agent et relever du ressort territorial de sa catégorie (cadre d'emplois).

La décision de licenciement est soumise à l'avis préalable de la commission administrative paritaire (Article 37-1 décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics).

Dans ce cadre, les droits de la défense s'appliquent, et l'agent est donc informé de l'engagement de la procédure à son encontre.

L'agent ne peut prétendre à une indemnité de licenciement, mais pourra suivant les conditions d'aptitude, prétendre aux allocations chômage.

3. Congé maladie et procédure de licenciement

La circonstance que l'intéressé se trouve en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'engagement de la procédure de licenciement.

Pour les agents titulaires :

L'arrêté de licenciement ne pourra être exécuté que postérieurement à l'expiration du congé de maladie. Aussi, il conviendra de notifier régulièrement l'arrêté de licenciement avant la fin du congé maladie en cours. De cette façon, si l'agent présente un renouvellement, ce sera l'arrêté de licenciement qui entrera en vigueur.

Pour les agents stagiaires :

Aucune disposition législative ou réglementaire ni aucun principe de droit n'interdit à l'administration de se prononcer sur le refus de titularisation d'un stagiaire en congé de maladie (CAA Marseille 13MA03507 du 06.05.2014).

Cependant, l'entrée en vigueur de la décision de licenciement diffère selon qu'il s'agit d'un licenciement en cours ou en fin de stage.

S'il s'agit d'un **licenciement en cours de stage**, après passage en CAP, l'autorité territoriale devra notifier l'arrêté de licenciement avant la communication d'une prolongation d'arrêt maladie par l'agent concerné. La mesure qui s'appliquera sera celle notifiée en premier (date de retrait du pli en recommandé). Même si l'agent communique par la suite un renouvellement d'arrêt, il ne saurait être pris en compte.

S'il s'agit d'un **licenciement en fin de stage**, l'agent stagiaire doit avoir été en mesure de démontrer effectivement ses capacités pendant l'intégralité de la durée réglementaire du stage. Il doit toujours disposer du même nombre de jours de période probatoire, et ce malgré ses arrêts maladie, la date probable de titularisation se trouve repoussée d'autant. Ainsi, le licenciement en fin de stage d'un agent placé en congé maladie ne peut pas être prononcé tant que l'agent n'a pas repris.

4. Les conséquences du licenciement

1) La radiation des cadres

Suite à la notification de l'arrêté individuel portant licenciement, l'agent perd la qualité de fonctionnaire, il est radié des cadres.

Par voie de conséquence, il ne pourra être recruté par une autre collectivité à nouveau en qualité de fonctionnaire stagiaire que par la voie du recrutement externe.

Néanmoins, en cas de licenciement pour suppression d'emploi, il est rappelé que le stagiaire pourra demander à être réinscrit de droit sur liste d'aptitude.

De plus, si le fonctionnaire stagiaire était en position de détachement et était auparavant titulaire dans un autre cadre d'emplois, en cas de licenciement en cours de stage, l'agent sera réintégré dans son emploi d'origine.

Si l'agent stagiaire était inscrit sur une liste d'aptitude suite à la réussite d'un concours, son licenciement entraînera la perte du concours qu'il a obtenu, sauf s'il a été mis fin au stage par l'employeur, en raison de la suppression de l'emploi ou pour toute autre cause ne tenant pas à la manière de servir de l'agent.

Dans cette hypothèse, l'agent est à sa demande, réinscrit de droit sur la liste d'aptitude. Il peut y rester inscrit pour une durée totale de 4 années à compter de son inscription initiale, ou, si aucun concours n'a été organisé dans ce délai, jusqu'à la date d'organisation d'un nouveau concours (article L.325-41 du code général de la fonction publique).

2)

3) Les congés

L'Administration n'est pas tenue de prendre en compte les congés restant de l'agent licencié. Aussi, les congés non soldés sont perdus.

Toutefois, si ces derniers n'ont pas pu être posés en raison d'une absence pour raisons de santé, ils peuvent être indemnisés.

4) Les droits aux allocations chômage

Quel que soit le motif du licenciement, les agents licenciés sont considérés comme en situation de perte involontaire d'emploi et bénéficient à ce titre d'Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) si les conditions requises pour en bénéficier sont remplies : inscription de l'agent à Pôle Emploi, durée d'affiliation suffisante, conditions d'aptitude au sens du droit privé.

Pour plus d'information consulter la Fiche pratique sur le chômage.

Le versement de ces allocations pourra être assuré par la collectivité employeur en cas de licenciement de fonctionnaires (stagiaires ou titulaires).

5. Les recours

Suite à une procédure de licenciement, les recours de droit commun trouvent à s'appliquer :

- Le recours gracieux directement auprès de l'autorité territoriale,
- Le recours contentieux devant le Tribunal administratif.

Ils doivent être formulés dans un délai réglementaire de 2 mois à compter de la notification de l'arrêté individuel de radiation des cadres.

Suite à l'entrée en vigueur de la loi sur la Transformation de la Fonction publique en date du 06/08/2019, le Conseil de discipline de recours a été supprimé. Ainsi le recours contre une décision de révocation sera également le recours de droit commun.

	Fonctionnaire stagiaire				Fonctionnaire titulaire					
	Insuffisance professionnelle ¹ en cours de stage	Insuffisance professionnelle en fin de stage (refus de titularisation)	Faute disciplinaire	Inaptitude physique	Insuffisance professionnelle	Inaptitude physique IRCANTEC	Inaptitude physique CNRACL	Motifs disciplinaires	Refus du poste proposé à l'expiration des droits à congés de maladie	Refus de 3 postes après une disponibilité
Courrier d'information à l'agent	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Entretien préalable	Non	Non	Pas obligatoire	Non	Pas obligatoire	Non	Non	Pas obligatoire	Non	Non
Droits de la défense	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Avis préalable CAP	Oui	Oui	Oui, en formation disciplinaire	Non	Oui, en formation disciplinaire	Non	Non ²	Oui	Oui	Oui
Notification de la décision de licenciement	Oui, à motiver	Oui, à motiver	Oui, à motiver	Oui, à motiver	Oui, à motiver	Oui, à motiver	Oui, à motiver	Oui, à motiver	Oui, à motiver	Oui, à motiver
Indemnité de licenciement	Non	Non	Non	Oui agent IRCANTEC / Non agent CNRACL	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non
Allocations chômage	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

¹ Ce licenciement ne peut intervenir que si le stagiaire a accompli au moins la moitié de son stage et la formation statutaire obligatoire

² La procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un agent CNRACL, soit la retraite pour invalidité, doit faire l'objet d'un avis préalable de la Commission de réforme