

LE LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE DES CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE

De quoi s'agit-il ?

L'insuffisance professionnelle se caractérise par l'inaptitude d'un agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été recruté. Il s'agit, par exemple, et principalement, de manquements divers telles que l'absence de rigueur dans l'exécution des tâches, la lenteur ou la médiocrité du travail réalisé.

Elle peut également résulter d'insuffisances dans le savoir-être, des carences dans les qualités attendues de l'agent, par exemple l'incapacité de travailler en équipe.

Très généralement, l'insuffisance professionnelle des contractuels répond aux mêmes critères que l'insuffisance professionnelle des fonctionnaires (*voir la fiche consacrée à ce sujet*). Ainsi, est justifié le licenciement pour insuffisance professionnelle d'une contractuelle, directrice des ressources humaines d'une collectivité territoriale, qui considère que « le statut de la fonction publique, qu'elle ne maîtrise pas, constitue un aspect insignifiant de l'exercice de sa mission » (CAA Versailles, 27/06/2023, Commune de Clichy-la-Garenne, n° 21VE03343).

En revanche, il importe de relever que, à la différence des fonctionnaires qui ont généralement pour obligation de subir une période probatoire assez longue (stage, souvent de 1 an) qui leur permet de démontrer leurs compétences naissantes, les contractuels sont soumis à une période d'essai bien moins longue durant laquelle il est plus difficile de détecter les failles qui caractériseront ensuite une insuffisance professionnelle.

À noter : l'insuffisance professionnelle diffère de l'inaptitude physique de l'agent qui relève d'une appréciation médicale (CE du 25 février 1972, Ministère de l'Intérieur, n° 80674 p.167).

Elle se distingue également de la faute disciplinaire en ce qu'elle n'induit pas de faute caractérisée mais « un manque de diligence et de rigueur dans l'exécution du travail, une inaptitude à exercer les tâches professionnelles, un absentéisme important et des difficultés relationnelles dans les équipes au sein desquelles l'agent avait été affecté » (CE 17 mars 2004, CNRS, n° 205436).

Qui est concerné ?

L'ensemble des contractuels de la fonction publique.

Quelle est la procédure de licenciement ?

La procédure est fondamentale car toute violation de celle-ci peut emporter nullité du licenciement.

Surtout, elle diffère de la procédure applicable aux fonctionnaires et aux stagiaires en ce que les contractuels sont convoqués à un entretien préalable.

La procédure doit impérativement prendre en préalable la forme d'une invitation à consulter le dossier de l'agent, ainsi que tous les documents dont l'administration tend à arguer au cours de la procédure, ceci par courrier régulièrement notifié.

L'agent doit également être convoqué à un entretien préalable. De fait, cette convocation est souvent l'occasion d'inviter l'agent à consulter son dossier. L'entretien doit avoir lieu au moins 5 jours ouvrables après la notification de la convocation.

Celle-ci doit préciser son objet et évidemment la date, le lieu et l'heure de l'entretien, ainsi que la possibilité pour l'agent de se faire accompagner par la personne de son choix.

Il importe, à l'occasion de cet entretien, de respecter certains principes :

- 1° Se faire si possible assister par un représentant syndical plutôt que par un avocat qui risque de coûter cher sans toujours la garantie de sa compétence en droit des agents publics ;
- 2° Ne pas donner l'impression de ne pas savoir prendre ses responsabilités (se faire assister par un membre de sa famille) ;
- 3° Ne pas être agressif ce qui renvoie le plus souvent à la nécessité impérieuse de laisser parler la personne que l'on a choisi pour se faire assister.

Au cours de cet entretien, l'administration précise le motif qui la conduit à envisager le licenciement.

Il appartient ensuite à l'administration de consulter la commission consultative paritaire (CCP).

Dans certains cas, la consultation de la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable, par exemple si l'agent est représentant du personnel au sein d'un organisme consultatif (CCP, comité social, ...) ou que son mandat s'est achevé au cours des 12 mois précédents, ou encore s'il est déchargé d'activité de service pour mandat syndical à hauteur d'au moins 20 %.

Quelles modalités de notification du licenciement ?

La décision de licenciement est notifiée à l'agent : soit elle est envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception, soit elle est remise en main propre contre signature.

La lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle il intervient, en prenant en compte la durée du préavis et des congés dus à l'agent.

Le préavis commence à la date de la présentation de la lettre de licenciement.

La durée du préavis dépend de l'ancienneté de l'agent :

Si l'agent a une ancienneté :

- Inférieure à 6 mois : la durée de préavis est de 8 jours ;
- Entre 6 mois et 2 ans : la durée de préavis est d'1 mois ;
- D'au moins 2 ans : la durée de préavis est de 2 mois.

L'ancienneté est calculée en prenant en compte tous les contrats de l'agent si l'interruption ne dépasse pas 4 mois, et en l'absence de démission jusqu'à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Quels sont les droits de l'agent licencié ?

L'agent licencié se voit remettre un certificat de fin de contrat par son employeur ; il bénéficie d'une indemnité de licenciement et a droit aux allocations chômage.

- 1° Le certificat de fin de contrat :

L'employeur doit délivrer à l'agent un certificat mentionnant obligatoirement la date de début et de fin de contrat, les fonctions exercées ainsi que la catégorie hiérarchique correspondante.

Ce certificat ne doit comporter aucune appréciation négative susceptible de décourager un éventuel employeur.

2° L'indemnité de licenciement :

Il convient de distinguer le cas général des contrats de projet (*voir les fiches à son sujet*).

a) Cas général :

L'indemnité de licenciement est égale à 1/4 mois de salaire pour les 12 premières années de services et à 1/6 de mois de salaire au-delà, dans la limite de 6 mois de salaire.

Il n'y a pas de proratisation ; ainsi, les fractions de services supérieures ou égales à 6 mois comptent pour 1 an. À l'inverse, les fractions de services inférieures à 6 mois ne sont pas prises en compte.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité est constituée par la dernière rémunération mensuelle, nette de cotisations de sécurité sociale.

Le supplément familial de traitement (SFT), les indemnités pour travaux supplémentaires et les autres indemnités accessoires ne sont pas prises en compte.

Pour les agents à temps partiel, en congé non rémunéré ou en congé maladie à demi-traitement, l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération à temps plein.

L'ancienneté prise en compte est calculée à partir de la date de début du contrat ou du premier contrat en cas de contrats successifs sans période d'interruption supérieure à 2 mois ou de démission, jusqu'à la date effective du licenciement, compte tenu des droits à congés annuels restant dûs et de la durée du préavis.

Les périodes accomplies à temps partiel sont prises en compte au prorata de la durée effective de travail.

b) Pour les agents bénéficiaires d'un contrat de projet :

L'indemnité de licenciement est égale à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de fin du contrat.

L'indemnité de licenciement est versée en une seule fois.

Elle est soumise à cotisations sociales (Cass. civ. II 25 janvier 2018, *Caisse nationale militaire de sécurité sociale* n° 17-11.442, bull.p.8) à la Contribution sociale généralisée (CSG), à la Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) et est imposable au titre de l'impôt sur le revenu.

À noter : l'agent ne bénéficie pas d'indemnisation au titre de son licenciement dans les 3 cas suivants :

- a) Il est fonctionnaire détaché en tant que contractuel ;
- b) Il a au moins 64 ans et le nombre de trimestres d'assurance retraite requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- c) Il retrouve immédiatement un emploi équivalent dans la fonction publique ou dans une société d'économie mixte dans laquelle l'État ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire.

3° Les allocations chômage :

L'agent bénéficie des allocations chômage dans les conditions de droit commun, et notamment s'il répond aux conditions pour en bénéficier.

À noter : l'agent peut aussi bénéficier d'une indemnité compensatrice pour congé annuel non pris (*voir, à son sujet, la fiche consacrée aux congés annuels et jours fériés*).

Quels sont les cas d'interdictions de licenciement ?

La situation personnelle de l'agent peut engendrer une interdiction de licenciement. Ainsi, aucun licenciement pour insuffisance professionnelle ne peut être prononcé :

- 1° Durant la grossesse médicalement constatée de l'agent ;
- 2° Durant un congé de maternité ou un congé d'adoption ou pendant un congé pour naissance ou pour l'accueil d'un enfant en vue de son adoption ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- 3° Dans les 10 semaines suivant un congé de maternité ou d'adoption ou pour naissance ou adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

Textes en vigueur :

CGFP : articles [L554-1 à L554-2](#), [R271-11](#), [R272-19](#) et [R273-6](#) ;

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE : articles [17](#), [43-2](#), [44-1](#), [45-1](#), [45-2](#), [47](#) à [47-2](#), [49](#), [51](#) à [56](#) ;

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT : articles [36-1](#), [38](#), [39-1](#), [39-2](#), [40](#) à [49](#) ;

Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels de la FPH : articles [17-1](#), [17-2](#), [39](#), [40-1](#), [41-2](#), [41-3](#), [41-6](#), [42](#) à [45](#) et [47](#).