

Le licenciement dans la fonction publique territoriale

Stagiaire
Le refus de titularisation en fin de stage peut intervenir sans que l'intéressé n'ait été mis à même de faire valoir ses observations ou de prendre connaissance de son dossier.

Perte de confiance
Le licenciement d'un agent pour perte de confiance n'est pas admis, sauf en matière de décharge de fonctions d'un emploi fonctionnel.

Insuffisance
La carence ponctuelle d'un agent dans l'exercice de ses fonctions ne vaut pas la justification de son licenciement pour insuffisance professionnelle.

01 Quels peuvent être les motifs de licenciement ?

Le licenciement d'un agent entraîne son éviction définitive. Fonctionnaires, stagiaires ou contractuels sont concernés. Faute disciplinaire ou insuffisance professionnelle sont les principaux motifs pouvant conduire à un licenciement. Mais le fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé et qui refuse trois offres d'emploi peut aussi être licencié. Sous certaines conditions, l'inaptitude physique peut également aboutir au licenciement de l'intéressé.

Les agents contractuels peuvent aussi être licenciés en cas de suppression de l'emploi qui avait justifié le recrutement, de recrutement d'un fonctionnaire sur le poste que l'agent occupait ou en cas de refus d'une modification substantielle de son contrat (cf. décret n°88-145, art. 39-3). Même dans le silence des textes applicables, le licenciement des agents contractuels dans l'«intérêt du service» est admis: motifs «budgétaires et scientifiques» (1), illégalité du recrutement (2) ou réorganisation du service (3).

En revanche, le licenciement d'un agent pour perte de confiance n'est pas admis, sauf en matière de décharge de fonctions d'un emploi fonctionnel (4).

Désormais, le décret du 15 février 1988 indique explicitement que les agents occupant des emplois fonctionnels (directeur général des services, directeur général adjoint...) listés par l'article 47 de la loi

du 26 janvier 1984 peuvent «également être licenciés dans l'intérêt du service» (décret n°88-145, art. 39-3).

02 Quelles sont les modalités de licenciement d'un fonctionnaire pour insuffisance professionnelle ?

La même procédure qu'en cas de licenciement disciplinaire doit être respectée (code général de la fonction publique, CGFP, art. L.553-2) dans le cas d'un licenciement pour insuffisance professionnelle.

En outre, le fonctionnaire licencié pour insuffisance professionnelle peut recevoir une indemnité (lire la question n°3). Le désintérêt de l'agent pour l'exécution de ses fonctions constitue, par exemple, une insuffisance professionnelle (5), mais pas une carence ponctuelle de sa part (6).

03 A quelle indemnité le fonctionnaire licencié pour insuffisance professionnelle peut-il prétendre ?

Le décret en date du 7 février 1985 indique que le fonctionnaire territorial licencié pour insuffisance professionnelle ne satisfaisant pas aux conditions requises pour être admis à la retraite avec jouissance immédiate d'une pension a le droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité de licenciement.

Cette dernière est à la charge de la collectivité territoriale ou de l'établissement public territorial qui a prononcé le licenciement.

04 Quelles sont les conditions de licenciement des stagiaires ?

Le stagiaire peut, tout d'abord, être licencié pour motif disciplinaire, après avis du conseil de discipline, y compris au cours de la période de stage, après avis de la commission administrative paritaire (CAP) compétente (CGFP, art. L.327-4).

Par ailleurs, si, à l'issue du stage, l'intéressé ne présente pas les qualités nécessaires pour exercer ses fonctions (7), il n'est pas titularisé. L'autorité administrative peut d'ailleurs alerter, en cours de stage, l'agent sur ses insuffisances professionnelles et, le cas échéant, sur le risque qu'il encourt de ne pas être titularisé s'il ne modifie pas son comportement (8). Si son stage initial n'est pas reconduit, il est alors licencié ou réintégré dans son corps ou cadre d'emplois s'il avait déjà la qualité de fonctionnaire. Lorsqu'un tel licenciement intervient en fin de stage, il n'a pas à être motivé. L'intervention de la CAP n'est désormais plus requise. Un agent public stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire. Aussi, le refus de le titulariser en fin de stage peut intervenir sans que l'intéressé n'ait été mis à même de faire valoir ses observations ou de prendre connaissance de son dossier. Il n'est soumis qu'aux formes et procédures expressément prévues par les lois et les règlements. Il ne peut pas, non plus, être reclassé dans l'attente d'une titularisation pour toute inaptitude physique définitive (9).

En outre, le licenciement du stagiaire pour insuffisance professionnelle peut intervenir en cours de stage, lorsqu'il a effectué au moins la moitié de la durée normale de ce dernier (CGFP, art. L.327-4; décret n°92-1194, art. 5). S'il avait déjà la qualité de titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, le stagiaire est réintégré dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine. Dans cette hypothèse, l'avis de la CAP est requis.

05 Le stagiaire licencié a-t-il droit à des indemnités ?

Il n'a droit à aucune indemnité, y compris en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle. Néanmoins, s'il perd involontairement son emploi et remplit les conditions requises, le stagiaire peut bénéficier des allocations d'assurance-

chômage (allocations d'aide au retour à l'emploi – décret n°92-1194, art. 17). En cas de licenciement pour inaptitude physique à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, il a vocation à percevoir une rente d'invalidité.

06 Comment se déroule la procédure de licenciement d'un agent contractuel ?

Un entretien préalable au licenciement est obligatoire (décret n°88-145, art. 42 et s.). La décision de licenciement proprement dite ne peut intervenir qu'après cet entretien et la consultation de la commission consultative. Elle doit, le cas échéant, être notifiée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (ou par lettre remise en main propre contre signature). Le ou les motifs du licenciement doivent y figurer, ainsi que la date à laquelle ce licenciement interviendra, compte tenu du préavis auquel l'agent a le droit et de ses éventuels droits à congés annuels (décret n°88-145, art. 42-1).

En outre, un délai de préavis, variable en fonction de l'ancienneté de l'agent, doit en principe être respecté (décret n°88-145, art. 40). Toutefois, aucun préavis n'est nécessaire en cas de licenciement disciplinaire ou si le licenciement intervient au cours, ou à l'expiration, d'une période d'essai. Il n'existe pas d'indemnité de préavis s'agissant des agents publics. Enfin, en cas de licenciement, il ne peut y avoir de procédure de rupture conventionnelle (décret n°88-145, art. 49 ter).

07 L'agent contractuel licencié peut-il toucher une indemnité ?

En principe, l'agent contractuel licencié peut obtenir le versement d'une indemnité de licenciement sauf, notamment, en cas de licenciement disciplinaire ou pendant une période d'essai ou à son expiration (décret n°88-145, art. 43 et 44).

Le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé par le décret du 15 février 1988 (art. 46). Il est réduit de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle. A la charge de la collectivité ou de l'établissement public qui a prononcé le licenciement, l'indemnité de licenciement d'un agent contractuel est versée en une seule fois. Cependant, dans certains cas, aucune indemnité

RÉFÉRENCES

- Code général de la fonction publique, art. L.553-1 et s.; art. L.327-4.
- Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992.
- Décret n°88-145 du 15 février 1988.
- Décret n°85-186 du 7 février 1985.

n'est due, par exemple si l'agent contractuel licencié est un fonctionnaire détaché (décret n°88-145, art. 44). Enfin, un agent licencié n'a pas vocation à bénéficier de l'indemnité de fin de contrat (ou « prime de précarité »; décret n°88-145, art. 39-1-1) dans la mesure où elle n'a vocation à être versée que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme.

08 Le montant des indemnités de licenciement d'un agent contractuel peut-il faire l'objet d'une transaction ?

Le montant des indemnités de licenciement d'un agent contractuel est déterminé par le décret du 15 février 1988 (décret n°88-145, art. 45 et s.). La jurisprudence a estimé que ces dispositions sont d'ordre public (10). Aussi, la collectivité territoriale, ou l'établissement public local, ne peut s'en écarter en concluant avec l'agent un contrat prévoyant des modalités différentes de calcul de l'indemnité de licenciement (11).

En revanche, une collectivité peut transiger, sous certaines réserves, avec un agent irrégulièrement licencié pour mettre fin à un litige en cours (12).

09 Quelles sont les règles particulières à l'occasion de l'arrivée d'un enfant ?

L'interdiction de licenciement des femmes enceintes a été reconnue comme un principe général du droit (13). Ainsi, le licenciement d'une stagiaire en état de grossesse est illégal (14).

Par ailleurs, aucun licenciement d'un agent contractuel ne peut être prononcé lorsqu'il se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ainsi que pendant une période de dix semaines après l'expiration de ces congés. Toutefois,

l'engagement peut être résilié si l'employeur justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée à l'état de grossesse ou de l'adoption, ou de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, ou à l'adoption (code du travail, art. L.1225-4 et 1225-39; décret n°88-145, art. 41). Le CGFP reprend cette garantie (art. L.131-1).

10 Que se passe-t-il en cas d'annulation du licenciement ?

L'annulation du licenciement oblige l'administration à réintégrer l'agent licencié en mettant fin, au besoin (par exemple, en cas d'emploi unique) aux fonctions de son remplaçant (15). L'obligation de réintégrer l'agent dont le licenciement a été annulé par le juge s'impose sans que l'intéressé n'ait à en faire la demande. Cela ne signifie pas forcément réintégrer l'agent au poste qu'il occupait lors de son éviction, mais seulement dans un emploi identique ou équivalent correspondant à son grade (16). ●

Sophie Soykurt

- (1) CE, 8 juillet 2005, req. n°259615.
- (2) CAA de Bordeaux, 24 juin 2003, req. n°01BX00387.
- (3) CE, 21 juin 1985, req. n°35694.
- (4) CAA de Paris, 21 décembre 2004, req. n°03-1315 et n°03-1369.
- (5) CAA de Lyon, 5 novembre 2013, req. n°13LY00263.
- (6) CAA de Paris, 27 février 2018, req. n°16PA03485.
- (7) CE, 9 novembre 1984, req. n°19048; TA de Caen, 10 mai 2024, req. n°2102106 pour un adjoint technique territorial stagiaire licencié car incapable de réparer les robinets et les radiateurs d'une commune.
- (8) CAA de Bordeaux, 3 octobre 2017, req. n°16BX01559.
- (9) CAA de Versailles, 16 mars 2017, req. n°15VE03852.
- (10) CE, 1^{er} octobre 2001, req. n°221037.
- (11) CAA de Marseille, 24 juin 2003, req. n°99MA00884.
- (12) CAA de Versailles, 18 octobre 2007, req. n°06VE01538.
- (13) CE, 8 juin 1973, req. n°80232.
- (14) CE, 20 mars 1987, req. n°62553.
- (15) CE, 14 février 1996, req. n°152711.
- (16) CAA de Versailles, 28 avril 2020, req. n°19VE01295.



la Gazette.fr

Retrouvez l'actualité du statut

www.lagazette.fr/rubriques/10-questions-statut