Les modalités de licenciement dans la FPT

Stagiaire
Le refus de titularisation en fin de stage peut intervenir sans que l'intéressé 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 peut servir à justifier son licenciement pour insuffisance professionnelle.

Le licenciement de l'agent entraîne son éviction définitive. Fonctionnaires, stagiaires ou contractuels sont concernés.

01 Quels peuvent être les motifs de licenciement?

Le licenciement d'un agent territorial, fonctionnaire, stagiaire ou contractuel peut tout d'abord être motivé par une faute disciplinaire de l'agent ou par son insuffisance professionnelle (lire la question n°2). Par ailleurs, le fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé et qui refuse trois offres d'emploi peut aussi être licencié.

Les stagiaires comme les agents contractuels peuvent également être licenciés pour inaptitude physique. Les agents contractuels sont susceptibles de l'être sous certaines conditions: en cas de restructuration du service, 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. article 39-3 du décret du 15 février 1988).

Même dans le silence des textes applicables, le licenciement des agents contractuels dans l'«intérêt du service» est admis pour des motifs «budgétaires et scientifiques» (1), d'illégalité du recrutement (2) ou de 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).

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 (cf. article 93 de la loi du 26 janvier 1984). 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 justifiant son refus de titularisation (5). En revanche, la carence ponctuelle d'un agent dans l'exercice de ses fonctions ne permet pas de justifier son licenciement pour insuffisance professionnelle (6).

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

Le fonctionnaire territorial licencié pour insuffisance professionnelle, qui ne satisfait 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 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. 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 l'agent, en cours de stage, 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, mais il est prononcé après avis de la commission administrative paritaire (CAP) qui peut examiner le dossier de l'agent dont elle doit connaître la situation.

Si un agent public stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire, le refus de le titulariser en fin de stage peut intervenir sans que l'intéressé 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.

En outre, le stagiaire peut également être licencié pour insuffisance professionnelle en cours de stage, après avis de la CAP, lorsqu'il a effectué au moins la moitié de la durée normale de son stage. 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.

Enfin, aucun principe général ni aucune disposition législative ou réglementaire ne confèrent aux fonctionnaires stagiaires qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation pour toute inaptitude physique définitive (9).

05 Le stagiaire licencié a-t-il le droit de toucher des indemnités?

Il n'a le droit de toucher aucune indemnité, y compris en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle. Toutefois, s'il perd involontairement son emploi et remplit les conditions requises, le stagiaire peut bénéficier des allocations d'assurance chômage. 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 Quelle est la procédure de licenciement d'un agent contractuel ?

Un entretien préalable est obligatoire. Par ailleurs, la décision de licenciement doit être notifiée à l'intéressé par une lettre recommandée avec accusé de réception. Elle intervient à l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Elle invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu en cas de licenciement, et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

En outre, un délai de préavis doit en principe être respecté. Il varie selon l'ancienneté de service de l'agent contractuel licencié (cf. article 40 du décret du 15 février 1988). 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. Enfin, il n'existe pas d'indemnité de préavis s'agissant des agents publics.

07 A quelles indemnités peut prétendre l'agent contractuel licencié ?

En principe, l'agent contractuel licencié a le droit au versement d'une indemnité de licenciement, sauf si celui-ci intervient pour des motifs disciplinaires ou pendant une période d'essai (ou à son expiration).

Son montant est calculé en vertu des dispositions du décret du 15 février 1988 modifié (lire la question n°8), par rapport au montant de la dernière rémunération nette mensuelle perçue par l'agent. Il est réduit de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle. L'indemnité de licenciement d'un agent contractuel est versée en une seule fois. Elle est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public l'ayant prononcé.

Toutefois, aucune indemnité n'est due si l'agent contractuel licencié est un fonctionnaire détaché, en disponibilité ou hors cadre. Si l'agent contractuel licencié retrouve immédiatement un emploi équivalent dans la fonction publique, dans une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire, il ne peut pas non plus prétendre au versement d'une indemnité de licenciement. Il en va de même s'il a atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite et remplit les conditions pour en bénéficier à taux plein.

RÉFÉRENCES

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dans sa version consolidée au 1er janvier 2018.
- 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°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la FPT.
- Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT.

08 Une transaction est-elle possible sur le montant des indemnités de licenciement d'un agent contractuel ?

Le montant des indemnités de licenciement d'un agent contractuel est déterminé par le décret du 15 février 1988. La jurisprudence a estimé que ces dispositions sont d'ordre public (10). Aussi, la collectivité territoriale ou l'établissement public local ne peuvent 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 de protection des femmes enceintes ?

Le licenciement d'une stagiaire en état de grossesse est illégal (13). 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, de paternité ou d'adoption, ainsi que pendant une période de quatre semaines après l'expiration de ces congés.

Toutefois, l'engagement peut être résilié si l'employeur justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement (cf. article L.1225-4 du code du travail).

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, en cas d'emploi unique, aux fonctions de son remplaçant (14).

L'obligation de réintégrer le fonctionnaire peut être assortie d'une astreinte (15). En outre, l'annulation du licenciement d'un agent contractuel n'entraîne la réintégration de l'agent que pour la durée du contrat restant à courir. Enfin, il n'y a pas d'obligation de réintégration si l'une des parties ne le souhaite pas (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°03PA01315.
(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.
(8) CAA de Bordeaux, 3 octobre 2017, req. n°16BX01559.
(9) CAA de Versailles, 16 mars 2017, req. n°15VE03852.
(10) CE, 1er 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, 20 mars 1987, req. n°62553.
(14) CE, 14 février 1996, req. n°152711.
(15) CE, 25 mars 1996, req. n°136910; CE, 3 avril 1996, req. n°144575.
(16) CAA de Paris, 11 août 2005, req. n°02PA02601.

la Gazette.fr
Retrouvez l'actualité du statut
www.lagazette.fr/rubriques/10-questions-statut