

# Appréciation sur le licenciement d'un agent contractuel pour insuffisance professionnelle

Lire les conclusions de :

**Cathy Schmerber**

Conclusions du rapporteur public

## DÉCISION DE JUSTICE

---

CAA Lyon, 3ème chambre – N° 12LY02515 – 28 mai 2013 – C [↗](#)

## INDEX

---

### Mots-clés

Agent contractuel, Licenciement, Insuffisance professionnelle

### Rubriques

Fonction publique

## TEXTES

---



Résumé Conclusions du rapporteur public

## Résumé

<sup>1</sup> N'est pas entachée d'erreur d'appréciation la décision de licencier pour insuffisance professionnelle une agent public prononcée en raison de l'insuffisance de son travail et de son refus de réaliser certaines tâches se traduisant notamment par une préparation trop superficielle des réunions, de son absence systématique les mercredis, alors qu'elle n'avait pas été recrutée à temps partiel, de sa manière agressive d'encadrer les agents de son équipe et de la difficulté de ses relations avec le personnel.

# Conclusions du rapporteur public

**Cathy Schmerber**

Rapporteur public à la cour administrative d'appel de Lyon

DOI : [10.35562/alyoda.6104](https://doi.org/10.35562/alyoda.6104)

<sup>1</sup> Mme S. relève régulièrement appel du jugement en date du 17 juillet 2012, par lequel le Tribunal administratif de Dijon a rejeté sa demande d'annulation de la décision du 1<sup>er</sup> juillet 2011, par lequel le président du conseil régional de Bourgogne a prononcé son licenciement pour insuffisance professionnelle à compter du 26 octobre suivant, ainsi que ses conclusions indemnitaires et ses conclusions aux fins d'injonction.

<sup>2</sup> Le seul moyen qui pourrait donner lieu à hésitation est celui tiré de ce que la décision de licenciement serait insuffisamment motivée.

<sup>3</sup> La jurisprudence a tout d'abord considéré que le licenciement pour insuffisance professionnelle n'était soumis à une obligation de motivation que lorsque, bien que fondé sur des faits présentés comme établissant une inaptitude professionnelle, ces faits sont en réalité constitutifs de fautes disciplinaires (CE 19 décembre 1990 n° 85669 « K. »). L'obligation de motivation au regard de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 11 juillet 1979 a ensuite été affirmée (CE 24 mars 1997 n° 110170 « H. ») ; le jugement attaqué cite également l'article 42 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriales.

<sup>4</sup> La décision litigieuse énumère les motifs du licenciement comme étant les suivants « *insuffisance de travail, refus de réaliser certaines tâches, incapacité à manager son équipe, insuffisance dans vos relations avec les conseillers, le président et les personnes extérieures* ».

<sup>5</sup> S'il peut paraître excessif de qualifier ces motifs de « détaillés », comme le fait le jugement attaqué, cette motivation nous paraît suffisamment précise et complète, s'agissant non pas de l'énumération de fautes ponctuelles, de nature à justifier une sanction disciplinaire, mais d'un ensemble d'éléments caractérisant le comportement professionnel de Mme S.. Par ailleurs, il apparaît que l'intéressée était en mesure de discuter utilement des motifs du licenciement dont elle a fait l'objet. Vous écarterez le moyen comme manquant en fait.

<sup>6</sup> S'agissant des autres moyens, vous considérerez, comme les premiers juges, que la mention aux anciennes fonctions de directrice de cabinet de Mme S. n'est qu'une erreur de plume, sans incidence sur la légalité de la décision de licenciement.

<sup>7</sup> Sur le fond, Mme S. ne vous convaincra pas plus en appel qu'en première instance que l'insuffisance professionnelle reprochée n'était pas caractérisée. Il est inutile de revenir en détail sur les éléments énumérés par les premiers juges : les faits apparaissent de manière circonstanciée dans un rapport établi par le président du conseil économique et social le 31 mai 2011, accablant sur la manière de servir de l'intéressée. La circonstance, invoquée par la requérante, selon laquelle elle aurait donné entière satisfaction dans l'exercice de ses fonctions antérieures, ne remet pas en cause les conclusions de ce rapport. Vous écarterez aussi bien l'erreur de fait invoquée, que le moyen tiré de l'erreur d'appréciation dont serait entachée la décision de licenciement litigieuse.

<sup>8</sup> Enfin, le détournement de pouvoir allégué n'est corroboré par aucune des pièces du dossier. Vous écarterez le dernier moyen.

<sup>9</sup> Les conclusions indemnitaires et aux fins d'injonction seront rejetées par voie de conséquence.

<sup>10</sup> Par ces motifs, nous concluons au rejet de la requête.