

LA COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION

La composition de la rémunération des agents contractuels de droit public est différente en fonction de la fonction publique à laquelle l'employeur public recruteur appartient.

La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte :

- Des fonctions exercées;
- De la qualification requise pour leur exercice;
- De l'expérience de ces agents;

Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.

Mise en œuvre de la prime d'intéressement collectif Elle ne peut être attribuée qu'aux agents fonctionnaires et contractuels qu'après avis du CSE, et est liée à la qualité du service rendu. Le personnel médical est également concerné par cette prime.

L'employeur public est donc libre de fixer la rémunération de l'agent contractuel dans le respect des dispositions d'ordre publiques qui s'appliquent à l'ensemble des salariés, concernant notamment le salaire minimum.

Deuxième alinéa de l'article 20 de la loi n° 83-634

LA COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Principe

Aucun texte de portée générale de la fonction publique de l'État ne précise les conditions et la composition de la rémunération des agents contractuels.

Le juge administratif considère que les agents contractuels ne sont pas placés dans la même situation que les fonctionnaires dans la mesure où seuls ces derniers ont vocation à poursuivre une carrière dans la fonction publique. Ils ne se trouvent pas dans la même situation au regard du service public.

CE, 11 janvier 1980, 11112

CE, 15 décembre 2004, 261215

Les agents contractuels étant dans une situation statutaire différente de celle des fonctionnaires, ils ne peuvent donc se prévaloir des dispositions prévues pour les titulaires. De plus, aucun principe n'impose au Gouvernement de fixer par voie réglementaire les conditions de leur rémunération. La composition de la rémunération des agents contractuel est donc fixée dans l'acte de recrutement.

Un texte de portée plus générale peut toutefois prévoir pour certains agents contractuels, relevant, par exemple, d'un même établissement, des dispositions relatives à la rémunération.

Point 2-3-1 de la circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

La question de la référence à un indice

Aucune disposition législative ou réglementaire de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, ne précise les modalités de rémunérations des agents contractuels ni ne fait référence à l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Or, c'est cet article 20 de la loi du 13 juillet 1983 qui pose la règle de la rémunération après service fait, le principe de la fixation du montant du traitement en fonction du grade et de l'échelon et précise la composition de la rémunération des agents publics.

Le traitement calculé sur la base d'un indice, étant complété par l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

La rémunération ainsi prévue au contrat peut ne pas faire de référence à un indice de la fonction publique, mais correspondre à un montant global forfaitaire, ou être calculé sur la base d'un taux horaire ou d'une vacation.

Circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

Outre ce traitement, la rémunération des agents contractuels de la fonction publique de l'État peut comprendre le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence et des primes instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Le supplément familial de traitement

Le droit au supplément familial de traitement, au titre des enfants dont ils assument la charge effective et permanente à raison d'un seul droit par enfant, est ouvert aux agents de la fonction publique de l'État. Cependant, ne sont concernés que les agents dont la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements.

Article 10 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation

Les agents contractuels qui ne sont pas rémunérés sur la base d'un indice, mais sur un montant global forfaitaire ont donc droit au supplément familial de traitement.

Partage du SFT en cas de garde alternée

En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents telle que prévue à l'article 373-2-9 du Code civil, mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents soit sur demande conjointe des parents, soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire.

Principe : l'article 11bis

Le SFT est partagé, par moitié, dans deux situations :

- A la demande conjointe des anciens conjoints ;
- En cas de désaccord entre les anciens conjoints sur la désignation du bénéficiaire.

Si la demande est conjointe et que le mode de garde ne change pas, les agents peuvent remettre en cause ces modalités au terme du délai d'un an.

Le calcul du SFT en cas de garde alternée et de reconstitution familiale : l'article 11ter

En cas de séparation de conjoints qui assumeraient, en plus de leur ou leurs enfants conjoints, la charge effective et permanente d'autres enfants, le calcul du SFT se fait via la détermination du nombre moyen d'enfants pour chaque parent ; ce nombre correspond à la somme du nombre d'enfants à sa charge dans les conditions suivantes :

- Chaque enfant en résidence alternée compte pour 0,5 ;
- Les autres enfants à charge comptent pour 1.

Modalités de calcul

Le montant dû pour l'ensemble des enfants dont l'agent est le parent ou dont il a la charge effective et permanente est multiplié par un coefficient résultant du rapport entre le nombre moyen de ses enfants et le nombre total d'enfants dont il est le parent ou à la charge effective et permanente.

$$\text{Montant (1)} \times \frac{\text{Nombre moyen des enfants du bénéficiaire}}{\text{Nombre total d'enfants à charge}}$$

(1) Montant dû pour l'ensemble des enfants dont l'agent est le parent ou dont il a la charge effective et permanente.

Exemple

Camille et Charlie, tous les deux fonctionnaires ayant un indice majoré inférieur à 449, parents de 3 enfants, choisissent, après leur séparation, un mode de garde alternée avec un partage du SFT.

Camille et Charlie percevront la moitié d'un SFT pour 3 enfants, soit 91,78 € (183,56 €/2).

Camille et Charlie percevront la moitié d'un SFT pour 3 enfants, soit 91,78 € (183,56 €/2).

Charlie a, alors, un nombre d'enfants moyen égal à 3,5 (0,5 x 3 enfants en garde alternée avec Camille + 2 nouveaux enfants à charge).

Le nombre total des enfants dont Charlie est le parent ou à la charge effective et permanente est de 5 (3 enfants avec Camille et 2 enfants à la suite de son mariage avec Lou).

Le SFT de Charlie sera, alors, de 455,18 € (SFT 5 enfants) x 3,5/5 = 318,626 €.

Le calcul du SFT de Camille sera sans changement.

Droit d'option

L'agent bénéficiaire peut demander, dès lors que l'ancien conjoint est fonctionnaire ou agent public à ce que son supplément familial de traitement soit **calculé du chef de son ancien conjoint**. Dans ces conditions, le supplément familial de traitement est calculé sur la base de l'indice de traitement de l'ancien conjoint et le montant au titre du nombre d'enfants dont l'ancien conjoint est le parent ou dont il a la charge effective et permanente est multiplié par un coefficient résultant du rapport entre le nombre moyen d'enfants du parent bénéficiaire et le nombre total d'enfants dont l'ancien conjoint est le parent ou dont il a la charge effective et permanente.

$$\text{Montant (1)} \times \frac{\text{Nombre moyen des enfants du bénéficiaire}}{\text{Nombre total d'enfants (2)}}$$

(1) Montant du pour l'ensemble des enfants dont l'ancien conjoint est le parent ou dont il a la charge effective et permanente.

(2) Nombre total d'enfants dont l'ancien conjoint est le parent ou dont il a la charge effective et permanente.

Exemple

Camille demande à ce que son SFT soit calculé du chef de Charlie.

Le nombre d'enfants moyens de Camille reste de 1,5 (3 enfants en garde alternée avec Charlie) et le nombre total d'enfants dont Charlie est le parent ou à la charge effective et permanente est de 5.

Le SFT de Camille sera de 455,18 € (SFT 5 enfants) x 1,5/5 = 136,554 €.

L'exclusion du droit au supplément familial de traitement

Sont exclus du bénéfice du supplément familial de traitement les agents rétribués sur un taux horaire ou à la vacation.

Article 10 du décret n° 85-1148

Les dispositions réglementaires concernant les agents contractuels de la fonction publique de l'État ne renvoyant pas à l'article 20 de la loi n° 83-634, ces derniers peuvent être rémunérés à l'heure ou à la vacation. Cependant, il convient de différencier les agents contractuels rémunérés à l'heure ou à la vacation des vacataires.

Le Conseil d'État considère en effet, dans une jurisprudence constante, qu'un vacataire est un agent recruté pour exécuter une tâche précise qui ne répond pas à un besoin durable et continu dans le temps, et qui ne se trouve pas dans une position de subordination vis-à-vis de son administration employeur.

C.E., 28 juillet 1999, n° 185343

Lorsque toutes les conditions définissant la situation de vacataire telles que susmentionnées ne sont pas réunies, le juge administratif, saisi au contentieux, requalifie la relation de travail entre l'employeur public et l'agent en contrat de droit public. Par suite, la circonstance que l'agent soit rémunéré à l'heure ou à la vacation n'emporte pas pour autant la qualification de vacataires.

Exemple

La rétribution à la vacation horaire d'un agent recruté sur le fondement des dispositions de l'arrêté du 29 novembre 1976 relatif à la rémunération de certains personnels vacataires en fonction dans l'administration centrale et dans les services extérieurs du ministère du travail et du ministère de la santé ne fait pas obstacle à ce qu'elle puisse se prévaloir des dispositions relatives aux agents contractuels de droit public, dès lors qu'elle n'a pas été engagée pour exécuter un acte déterminé ; sa situation étant celle d'un agent contractuel effectuant à titre permanent un service à temps incomplet.
CAA de Bordeaux, n° 08BX00558, 23 juin 2009

Exemple

Un agent, recruté par contrat par une Université et affecté au laboratoire d'analyses médicales qui n'était pas engagé pour l'exécution de tâches ponctuelles, mais pour contribuer de manière régulière à l'une des activités du laboratoire de biochimie appliquée de l'Université, doit être regardé comme agent contractuel et non comme vacataire.

CAA de Nancy, n° 08NC00241, 15 octobre 2009

Ainsi les agents rémunérés à l'heure ou à la vacation qui ne remplissent pas les conditions pour être qualifiés de vacataire au sens jurisprudentiel du terme, s'ils peuvent se prévaloir du statut des agents contractuels de droit public prévu par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, ne peuvent prétendre au versement du supplément familial de traitement.

NOUVELLE VALEUR DU SFT À PARTIR DU 1^{ER} FÉVRIER 2017

Suite à la revalorisation de la valeur du point dans la fonction publique au 1^{er} février 2017, les montants du supplément familial de traitement sont modifiés. La valeur de l'indice 100 est fixé à 5 623,23 € par an au 1^{er} février 2017.

Décret 2016-670 du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.

Nombre d'enfants à charge	Élément fixe mensuel	Élément variable (% TIB + NBI)	Montant minimum au 1 ^{er} février 2017 (IM 449)	Montant maximum au 1 ^{er} février 2017 (IM 717)
1	2,29	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67	3 %	73,79 €	111,47 €
3	15,24	8 %	183,56 €	284,03 €
Par enfant supplémentaire au delà de 3	4,57	6 %	130,81 €	206,17 €

Un enfant de plus de vingt ans ne peut être regardé comme un enfant à charge pour la détermination du droit au supplément familial de traitement des fonctionnaires.

CE n° 433426 du 26 janvier 2021

Agents rémunérés par un traitement indiciaire

Pour les agents contractuels bénéficiant du supplément familial de traitement rémunérés par un traitement indiciaire, l'élément proportionnel est calculé en pourcentage dudit traitement. Le traitement indiciaire pris en compte pour le calcul du supplément familial de traitement ne peut être inférieur à l'indice majoré 449 et supérieur à l'indice majoré 717.

Agents non rémunérés par un traitement indiciaire

Pour les agents contractuels bénéficiant du supplément familial de traitement non rémunérés par un traitement indiciaire, l'élément proportionnel est calculé en pourcentage du traitement afférent à l'indice majoré 449.

Article 10 bis du décret n° 85-1148

L'indemnité de résidence

L'indemnité de résidence a pour objet de compenser les différents coûts de la vie entre les lieux où les agents sont amenés à exercer leurs fonctions.

Cette indemnité est attribuée, entre autres, aux agents, titulaires ou non, de la fonction publique de l'État.

Article 9 et 1 du décret n° 85-1148

L'indemnité de résidence est calculée par rapport au traitement indiciaire soumis à retenir pour pension en fonction d'un taux qui varie entre 0 % et 3 %.

Article 9 du décret n° 85-1148

L'exclusion du versement de l'indemnité de résidence

L'indemnité de résidence est allouée aux agents titulaires d'un grade ou occupant un emploi auquel est directement attaché un indice de la fonction publique.

Article 9 du décret n° 85-1148

Par suite, les agents rémunérés par un montant global forfaitaire n'ont pas droit au versement de l'indemnité de résidence.

Cependant, l'employeur public pourra tenir compte de cette absence de droit au versement de l'indemnité de résidence dans le montant global forfaitaire qui sera versé à l'agent.

Les primes et indemnités

Aucune prime ou indemnité n'est obligatoirement versée aux agents contractuels.

La rémunération des agents contractuels peut cependant être déterminée en tenant compte du régime indemnitaire complémentaire du traitement principal du corps de fonctionnaires de référence.

Ce régime indemnitaire sera servi en sus du traitement indiciaire proposé à l'agent, dans le cas où la rémunération de ce dernier a été fixée par un indice.

Lorsque l'agent est rémunéré de manière forfaitaire, les primes qui lui seront accordées en plus de sa rémunération globale forfaitaire, seront soit intégrées dans le montant global de la rémunération lorsque lesdites primes ne sont pas attachées à l'exercice des fonctions, soit en sus de cette rémunération lorsque les primes considérées sont attachées à l'exercice effectif des fonctions ou versées en fonction de la manière de servir de l'agent.

L'exclusion du versement de certaines primes ou indemnités

Les primes ou indemnités dont les bénéficiaires sont expressément des fonctionnaires ne peuvent être versées aux agents contractuels.

Le juge administratif considère en effet que les agents contractuels, quand bien même ils bénéficient d'un emploi permanent à durée indéterminée et d'une grille indiciaire comparable à celles des agents titulaires, ne sont pas, au regard d'une mesure indemnitaire, dans la même situation juridique que les fonctionnaires et que le Gouvernement peut, sans porter atteinte au principe d'égalité de traitement entre agents publics, adopter une mesure indemnitaire qui s'applique aux seuls fonctionnaires.

CE, 26 mai 2008, n° 296917

Exemple

Le décret n° 2006-778 du 30 juin 2006 portant attribution d'une bonification indemnitaire à certaines catégories de fonctionnaires et militaires bien que n'incluant pas les agents non-titulaires de catégorie A et de catégorie B du bénéfice de cette bonification, a été considérée comme légale.

CE, 26 mai 2008, n° 296917

Cependant, aucune disposition réglementaire n'empêche l'employeur public de fixer une rémunération forfaitaire globale, ou un indice à un agent contractuel en prenant en y intégrant le montant des primes auxquelles il pourrait prétendre du fait de l'emploi occupé mais qui ne peuvent lui être versées du fait de son statut d'agent contractuel.

LA GIPA

L'indemnité individuelle de garantie du pouvoir d'achat, prévue par le décret du 6 juin 2008 peut être versée aux agents contractuels de la fonction publique de l'État.

Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Les agents recrutés pour une durée indéterminée

Sont concernés les agents contractuels des administrations de l'État, recrutés sur contrat à durée indéterminée. Ces agents contractuels doivent également être rémunérés par référence expresse à un indice.

Les agents publics doivent être rémunérés sur la base d'un indice inférieur ou égal à la hors-échelle B.

Les agents contractuels recrutés sur contrat à durée indéterminée mais dont la rémunération est fixée de manière forfaitaire ne peuvent donc bénéficier de la GIPA.

Les agents recrutés pour une durée déterminée

Peuvent également bénéficier de la GIPA les agents publics contractuels des administrations de l'État recrutés sur contrat à durée déterminée sous réserve qu'ils aient été employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public.

Ces agents doivent également être rémunérés, en application des stipulations de leur contrat, par référence expresse à un indice.

Les agents publics doivent être rémunérés sur la base d'un indice inférieur ou égal à la hors-échelle B.

Les agents contractuels recrutés à durée déterminée, remplissant les autres conditions, bénéficiaires d'une rémunération globale forfaitaire mais dont le calcul fait référence, dans l'acte d'engagement à un indice ont donc droit au versement de la GIPA.

A contrario, les agents contractuels rémunérés sur la base d'un forfait sans aucune référence à un indice n'ont pas droit à la GIPA.

Exceptions

Les agents recrutés avant 1983

Les agents contractuels des administrations de l'État, recrutés avant le 14 juin 1983 et pour durée indéterminée peuvent disposer de grilles spécifiques de rémunération et de classement.

Les contractuels RIN

Les agents contractuels du niveau de la catégorie A du ministère chargé de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables recrutés avant le 14 juin 1983 sont régis par un règlement intérieur national institué par décision du 18 mars 1992.

LES ABSENCES DES AGENTS CONTRACTUELS

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE RÉSULTANT D'UNE OBLIGATION LÉGALE ET DES ACTIVITÉS DANS UNE RÉSERVE

L'activité dans une réserve

Principe

L'agent contractuel effectuant des activités dans une réserve sur son temps de travail est mis en congé rémunéré :

- à concurrence de 30 jours cumulés par année civile pour l'activité dans la réserve opérationnelle ;
- à concurrence de 15 jours cumulés par année civile pour l'activité dans la réserve de sécurité civile ;
- sans limite, pour une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire.

Au-delà de ces durées, l'agent contractuel est mis en congé sans traitement.

Articles 26 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 20 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Articles 24 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Conditions de réemploi

À l'issue d'une période d'activité dans une réserve, l'agent contractuel, reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Articles 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Prise en compte

Les périodes d'activité dans ces réserves sont prises en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et des droits à congé annuel.

Les autorisations d'absence pour fêtes religieuses

Principe

Les agents contractuels qui désirent participer aux cérémonies célébrées à l'occasion des principales fêtes propres à leur confession peuvent bénéficier des autorisations d'absence nécessaires.

Circulaire FP/n° 901 du 23 septembre 1967

Ces autorisations spéciales d'absence, non rémunérées, sont accordées par le chef de service de l'agent.

Autorisations d'absence et dossier

Le dossier de l'agent contractuel ne doit pas comporter d'informations concernant les convictions religieuses de ce dernier.

Par suite l'autorisation d'absence accordée pour fêtes religieuses ne devra pas comporter d'informations concernant la religion du demandeur.

LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

Autorisations spéciales d'absence en cas de décès d'un enfant

Principe

Les fonctionnaires bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence pour le décès d'un enfant.

Durée

L'autorisation d'absence est de cinq jours ouvrables.

Lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente, cette durée est portée à sept jours ouvrés et les fonctionnaires bénéficient, dans les mêmes conditions, d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

Impact sur les congés annuels

Ces autorisations d'absence n'impactent pas l'acquisition des congés annuels.

Impact sur les RTT

Le conseil d'Etat considère que les dispositions des articles 1er et 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail définissent la durée du travail effectif comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Or, les agents placés en congés de maladie, de longue maladie ou de longue durée s'ils se trouvent dans une position statutaire d'activité qui leur permet de satisfaire aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail, ne peuvent être regardés ni comme exerçant effectivement leurs fonctions ni comme se trouvant à la disposition de leur employeur et en situation de devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Conseil d'État, 27 février 2013, n°355155

Dans la continuité de la jurisprudence de principe susmentionnée, la Cour administrative d'appel de Nantes a pu considérer que les agents placés en congés de maladie, de longue maladie, ou de longue durée, ainsi que les agents en congé de maternité, de paternité, d'adoption, d'accompagnement de personnes en fin de vie ou bénéficiant de jours d'absence pour événements familiaux, s'ils se trouvent dans une position statutaire d'activité qui leur permet de satisfaire aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail, ne peuvent être regardés ni comme exerçant effectivement leurs fonctions ni comme se trouvant à la disposition de leur employeur et en situation de devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

La Cour en déduit que les agents placés dans l'un de ces congés ou autorisés à s'absenter subissent une proratisation de leurs RTT.

CAA, Nantes, n° 12NT03277 et n°12NT02762 du 4 octobre 2013

LE LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

L'insuffisance professionnelle est caractérisée par l'inaptitude de l'agent à exercer les fonctions correspondant à son emploi. Contrairement au licenciement pour motif disciplinaire, caractérisé par une faute aisément identifiable, l'insuffisance professionnelle est établie par la manière générale de servir de l'agent ; la difficulté étant l'appréciation de cette insuffisance au regard des preuves qui peuvent être apportées par l'employeur.

L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Pour établir l'insuffisance professionnelle, l'administration doit se fonder exclusivement sur des éléments relatifs à la manière de servir du fonctionnaire.

CAA de Marseille, 30 septembre 2003, n° 00MA02477

L'employeur public ne peut s'appuyer sur l'inaptitude physique ou l'état de santé de l'agent pour fonder sa décision de licenciement pour insuffisance professionnelle.

CE, 25 février 1972, Farrugia

Pour apprécier la légalité d'une décision reposant sur l'insuffisance professionnelle de l'agent, il incombe au juge de vérifier qu'elle ne repose pas sur des faits matériellement inexacts, qu'elle n'est entachée ni d'erreur de droit, ni d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'insuffisance professionnelle de l'intéressé, qu'elle ne revêt pas le caractère d'une sanction disciplinaire et n'est entachée d'aucun détournement de pouvoir.

(CAA de Versailles, 30 décembre 2020, n° 18VE00345)

Exemples

L'incapacité à répondre aux missions confiées, le manque d'organisation du travail, une incapacité à respecter les horaires et à se plier à une quelconque discipline, un comportement conflictuel récurrent compromettant la bonne marche du service sont des éléments susceptibles d'entraîner un licenciement pour insuffisance professionnelle.

CAA Versailles, 28 janvier 2008, n° 06VE00074

Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent confronté à une difficulté relationnelle avec les détenus dont il devait assurer la formation, caractérisée par des refus de participation de stagiaires aux activités et des menaces envers lui-même, ayant conduit à la constatation de risques pour la sécurité, en conséquence desquels la directrice du centre de détention a refusé, à la suite du constat d'une insuffisance professionnelle dans le milieu carcéral établi par le rapport rédigé par le proviseur de l'unité pédagogique régionale compétente, d'autoriser l'agent à accéder aux bâtiments de cet établissement, est justifié.

CAA de Lyon, 26 février 2010, n° 07LY02067

Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un professeur de musique est justifié par les départs anormaux d'élèves en cours d'année et les mauvais résultats obtenus par ceux-ci aux examens.

CE, 29 mars 2000, n° 196127

Les refus d'obéissance et les comportements d'insubordination sont de nature, par leur caractère répétitif et systématique, à justifier un licenciement pour inaptitude professionnelle, quelles que soient par ailleurs les qualités professionnelles de l'agent.

CAA de Paris, 21 mars 2000, n° 97PA00439

L'insuffisance professionnelle peut être caractérisée par un manque de diligence et de rigueur dans l'exécution des fonctions, une inaptitude à exercer les tâches confiées et des difficultés relationnelles avec les supérieurs hiérarchiques.

CE, 3 juillet 2009, n° 300098

La modification des horaires de travail, des absences répétées sans autorisation, des difficultés relationnelles importantes et l'exécution incorrecte du travail de ménage confié à l'agent ont le caractère d'une insuffisance professionnelle susceptible d'entraîner un licenciement pour ce dernier motif.

CAA Versailles, 28 janvier 2008, n° 06VE00074

La Cour administrative de Douai a pu considérer qu'était justifié le licenciement pour insuffisance professionnelle et ne constituait pas une sanction disciplinaire, le licenciement de l'agent qui ne respectait pas les horaires de travail, les consignes données et, notamment, les règles d'hygiène indispensables à l'exercice de ses fonctions, qu'elle utilisait son téléphone portable pendant son temps de travail et, de manière générale, ne réalisait pas correctement les tâches qui lui étaient confiées.

(CAA de Douai, 10 novembre 2020, n° 19DA02430).

La même Cour a également pu considérer qu'en se fondant principalement sur le refus de l'agent de travailler dans les hameaux, son respect insuffisant de la hiérarchie, ses absences sans autorisation et l'affirmation selon laquelle il était responsable d'une mauvaise ambiance au sein du personnel, le maire a porté une appréciation sur son comportement général dans ses relations de travail, qui devait être pris en compte pour l'appréciation de sa manière de servir. Le licenciement est donc fondé sur une insuffisance professionnelle et ne révèle pas une mesure disciplinaire déguisée.

(CAA de Douai, 9 juillet 2020, n° 19DA01759).

Le juge administratif a pu considérer qu'une décision présente le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée lorsque, tout à la fois, il en résulte une dégradation de la situation professionnelle de l'agent concerné et que la nature des faits l'ayant justifiée et l'intention poursuivie par l'administration révèlent une volonté de sanctionner cet agent. En l'espèce, la décision de licenciement, fondée sur l'insuffisance professionnelle de l'agent, a été prise dans l'intérêt du service et ne révèle aucune intention punitive. Aussi, l'autorité administrative pouvait légalement prendre en compte ses capacités relationnelles et estimer, comme elle l'a fait, qu'il avait eu un comportement de nature à entraîner des situations conflictuelles préjudiciables à la bonne marche du service.

(CAA de Bordeaux, 15 novembre 2016, n° 14BX01858).

La preuve de l'insuffisance professionnelle

L'employeur public doit apporter des éléments permettant de s'assurer de la matérialité des faits et faire preuve d'objectivité et d'impartialité.

CAA de Marseille, 30 septembre 2003, n° 00MA02477

Les faits constitutifs de l'insuffisance professionnelle, une fois établis par l'autorité administrative, ne doivent pas être trop anciens.

Exemple

Une mesure de licenciement pour insuffisance professionnelle prise en 2000 pour des faits remontant à 1996 a été jugée illégale.

CAA de Marseille, 6 juillet 2004, n° 01MA01754

LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

L'agent contractuel doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel et de toute pièce sur laquelle l'administration entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance.

Bien que la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle ne soit pas une sanction disciplinaire, l'agent public contractuel dont le licenciement pour insuffisance professionnelle, qui constitue une mesure prise en considération de sa personne, est envisagé par l'autorité compétente doit être mis à même de demander, s'il la juge utile, la communication de l'intégralité de toutes pièces figurant dans son dossier dans un délai garantissant le respect des droits de la défense avant que la décision de licenciement ne soit prise.

CE, 3 juillet 2009, n° 300098

Par contre l'agent contractuel qui n'a demandé communication de son dossier qu'après la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle alors qu'il a été informé de la mesure de licenciement envisagée à son encontre et mis à même de demander communication de son dossier lors d'un entretien préalable à la décision de licenciement, ne peut contester ladite décision au motif que ledit dossier comporte des pièces incomplètes.

CE, 3 juillet 2009, n° 300098

Le préavis

L'agent contractuel licencié pour insuffisance professionnelle a droit au préavis qui varie en fonction de la durée de ses services.

Article 46 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 43 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 42 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

L'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement versée en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle est réduite de moitié.

Article 54 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 46 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 47 du décret n° 91-155 du 6 février 1991