

Pour licencier, le motif d'insuffisance professionnelle dépend des conditions de recrutement

Bastien Scordia

Un agent public ne peut pas être licencié pour insuffisance professionnelle si celui-ci a été affecté à des fonctions différentes de celles pour lesquelles il avait été recruté. C'est ce que vient d'indiquer le tribunal administratif de Marseille dans un [jugement](#) du 9 avril relatif au cas d'un contractuel de l'hospitalière qui contestait son licenciement pour insuffisance professionnelle.

Pour prononcer son licenciement, son employeur s'était fondé sur la circonstance que l'intéressé *“était dans l'incapacité d'exercer les fonctions qui lui étaient dévolues, (...) celui-ci ayant commis des erreurs multiples dans la gestion de ses tâches et refusé à tort d'en remplir certaines”*.

Les juges le rappellent dans leur jugement : dans la fonction publique, le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent contractuel *“ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'insuffisance de celui-ci à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé et non l'une ou l'autre des fonctions correspondant à son grade”*.

Plusieurs changements d'affectation

Dans l'affaire en question, le contractuel requérant avait été recruté initialement, en octobre 1989, pour exercer les fonctions d'animateur en gérontologie au centre gérontologique départemental des Bouches-du-Rhône. Il s'était ensuite vu confier, en juin 2015, les fonctions de “chargé de communication, qualité et gestion de risques” par un avenant à son contrat de travail. Cet agent avait ensuite été affecté, en décembre 2020, au bureau des entrées et des admissions de son centre gérontologique, sa dernière affectation avant qu'il ne soit licencié pour insuffisance professionnelle.

Selon le tribunal, néanmoins, son employeur *“ne pouvait se fonder sur les carences relevées”* dans cette nouvelle affectation et surtout, *“dans l'exercice de fonctions différentes de celles pour lesquelles il était recruté”*.

Pour les juges, le contractuel requérant était donc fondé à soutenir que la procédure de son licenciement pour insuffisance professionnelle était *“entachée d'erreur de droit”*. Aussi le tribunal annule-t-il ce licenciement et enjoint à son employeur de le réintégrer dans ses fonctions, mais aussi de procéder à la reconstitution de sa carrière et de ses droits sociaux.