

MOTIFS DE LICENCIEMENT/ RECLASSEMENT/PROCEDURES (document de travail)

1. Motifs de licenciement/ Obligation de reclassement

1.1. Complément du titre IV « Congé pour raison de santé »

=> Compléter l'article 17 (licenciement pour inaptitude physique)

Lorsqu'il a été médicalement constaté [par le médecin agréé ou le comité médical¹] qu'un agent se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi que la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un contractuel et, en cas d'impossibilité ou de refus, de prononcer, son licenciement².

L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions dans son administration.

Le licenciement pour inaptitude physique d'un agent public ne peut légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de l'ensemble de son dossier individuel, et non de son seul dossier médical.³

Le reclassement s'effectue dans un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure. [Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, l'agent est reclassé pour la durée de l'engagement restant à courir.]

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent.⁴

¹ S'agissant de la compétence du comité médical, il existe des difficultés d'interprétation liées aux réponses contradictoires qui fragilisent la procédure applicable. En effet, une réponse ministérielle (quest. écr. AN n°10807 du 7 fév. 1994) avait établi la nécessité de consulter le comité médical avant de prononcer un licenciement pour inaptitude physique (« dans la mesure où un tel licenciement est la conséquence de l'inaptitude de l'agent concerné à accomplir des tâches pour le compte d'un employeur public, il appartient au comité médical départemental de se prononcer sur le cas de l'agent »).

Le juge administratif a cependant estimé qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'imposait la saisine du comité médical (CAA Marseille 3 avr. 2012 n°09MA03570). Il a enfin précisé, dans le cas d'un congé de grave maladie, que le comité médical devait être consulté pour avis à l'expiration d'une période de congé (CAA Bordeaux 20 nov. 2003 n°99BX02328). La circulaire FP n°1262 du 26 novembre 2007 relative aux agents non titulaires (point 7.4 relatif au cas de l'agent inapte au terme d'un congé) précise : « L'inaptitude de l'agent non titulaire peut être contrôlée par un médecin agréé. Elle doit l'être obligatoirement lorsque l'inaptitude conduit à prononcer le licenciement de l'intéressé. Le comité médical doit être consulté dès lors que l'avis du médecin agréé est contesté. »

² L'employeur a l'obligation d'étudier les possibilités de reclassement, dans un autre emploi, de l'agent non titulaire reconnu physiquement inapte à occuper son emploi de manière définitive ; il peut procéder au licenciement uniquement si le reclassement est impossible (CE 2 oct. 2002 n°227868). Ce principe dégagé par la jurisprudence a été expressément reconnu applicable aux agents non titulaires (CE 26 fév. 2007 n°276863).

³ CE 9 mai 2005 n°262288.

⁴ Compte tenu des difficultés pour les petites structures à proposer effectivement des offres de reclassement à des agents recrutés par dérogation et à titre subsidiaire par rapport aux fonctionnaires, il apparaît difficile d'imposer comme pour le reclassement des fonctionnaires aux administrations de faire plusieurs offres de

1.2. Introduction de nouvelles dispositions dans titre XI « fin du contrat – Licenciement »

=> Introduction de 4 nouveaux articles dans un chapitre intitulé « licenciement »

Nouvel article X (licenciement pour insuffisance professionnelle)

L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle après consultation de la CCP prévue à l'article 1-2.

L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier, dans un délai garantissant les droits de la défense.⁵

Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'administration entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier⁶.

L'agent licencié pour insuffisance professionnelle peut recevoir une indemnité dans les conditions qui sont fixées à l'article 54.

Nouvel article X+1⁷

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour motif personnel, le licenciement d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent⁸ doit être justifié par l'un des motifs suivants :

1° le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée⁹ ;

2° la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent¹⁰ ;

3° la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;

4° le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article Y.

5° l'impossibilité de régulariser un contrat illégal ou irrégulier ou le refus par l'agent d'accepter la proposition de régularisation¹¹ ;

reclassement. En l'état actuel du droit privé et de la jurisprudence, le fait de ne proposer qu'un seul emploi de reclassement peut suffire à s'acquitter de son obligation de reclassement.

⁵ CE 3 juil. 2009 n°300098 ; CAA Nantes 19 avr. 2001 n°98NT00622 ; CAA Nancy 4 mars 2004 n°99NC0015.

⁶ CE 24 oct. 2012 n°338290.

⁷ Sur le modèle de l'article L1233-3 du code du travail

⁸ Tous les agents recrutés sur besoins permanents (CDI et CDD) : ne sont pas concernés les CDD recrutés pour des motifs temporaires (remplacement, vacance temporaire d'emploi, accroissement temporaire ou saisonnier d'activités)

⁹ Transcription de l'arrêt du CE n° 365139 du 25/09/2013 « Sadlon » selon lequel l'administration peut décider de remplacer un CDI par un fonctionnaire mais dans ce cas, le juge érige en PGD l'obligation de le reclasser avant son licenciement.

¹⁰ CE n° 74694 du 17 octobre 1986 ; CAA de Nantes n° 99NT00444 du 25 avril 2003 ; CAA de Bordeaux n° 00BX01393 du 21 décembre 2004.

¹¹ Conseil d'Etat -Cavallo n° 283256 du 31 décembre 2008. La conclusion d'un contrat illégal ou irrégulier et dont la régularisation n'est pas possible ou dont l'agent refuse la régularisation oblige à un licenciement.

Nouvel article X+2¹²

Le licenciement pour un des motifs prévus aux alinéa 1 à 4 de l'article X+1 ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un autre emploi que la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel n'est pas possible.

Le reclassement s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent.

L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.¹³

L'agent qui refuse l'offre de reclassement proposée est licencié.

Nouvel article X+3¹⁴

Lorsque certains services de l'autorité ayant recruté l'agent sont implantés hors du territoire national, il est demandé à l'agent, préalablement au licenciement, s'il accepte de recevoir des offres de reclassement hors de ce territoire, dans chacune des implantations en cause, et sous quelles restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, en matière de localisation.

L'agent manifeste son accord, assorti le cas échéant des restrictions susmentionnées, pour recevoir de telles offres dans un délai de six jours ouvrables à compter de la réception de la proposition de l'employeur. L'absence de réponse vaut refus.

2. Procédure/ Revoir les dispositions relatives à la procédure de licenciement en intégrant des éléments sur le reclassement

Complément de l'article 47

Lorsqu'un licenciement est envisagé pour l'un des motifs prévus aux articles X et X+1, l'agent est convoqué à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.¹⁵

Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique les motifs du licenciement envisagé et informe, le cas échéant, des conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées en application des dispositions des articles X+2 et X+3.

¹² Sur le modèle de l'article L1233-4 du code du travail

¹³ Voir avec les OS la possible délimitation du périmètre géographique du reclassement

¹⁴ Sur le modèle de l'article L1233-4-1 code du travail

¹⁵ Cf. sur le modèle de l'article L1233-11 du code du travail

Nouvel article 47 -1 (notification licenciement)

Lorsqu'à l'issue de la consultation de la CCP prévue à l'article 1-2,¹⁶ l'administration décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, le cas échéant, les motifs qui s'opposent au reclassement de l'agent ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Cette lettre ne peut être expédiée moins de [x jours ouvrables] à compter de la date de la consultation de la CCP.¹⁷

3. En cohérence avec l'article X+1, prévoir la modification du contrat de travail liée à la transformation du besoin ou de l'emploi afin de permettre aux administrations de s'adapter aux besoins sans avoir à licencier l'agent.

=> Introduire dans le décret du 17 janvier 1986 un titre concernant l'exécution / modification du contrat de travail

Nouvel article Y

L'administration peut proposer une modification d'un élément essentiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail d'un agent, recruté par contrat à durée indéterminée ou un changement de son lieu de travail lorsque cette modification est justifiée par la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que cette modification soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent.

Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois¹⁸ à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

¹⁶ Compléter l'article 1-2 des informations portées à la connaissance de la CCP concernant les motifs de non reclassement. Au troisième alinéa ajouté une phrase ainsi rédigée « *Le cas échéant, l'administration porte à la connaissance des CCP, les motifs qui empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues à l'article X+2* »

¹⁷ Le code du travail à l'article L1233-15 prévoit un délai. Faut-il avoir la même approche pour les contractuels de droit public ?

¹⁸ Cf. Directive européenne 91/533 du 14/10/1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail