

Fonction publique : comment s'articulent licenciement pour insuffisance professionnelle et reclassement ?

Dans un [arrêt du 18 janvier 2017](#), le Conseil d'État estime qu'un fonctionnaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle sans que son administration n'ait cherché à le reclasser.

En l'espèce, M. A..., professeur de mathématiques, a enseigné de 2007 à 2011 dans plusieurs établissements où les graves difficultés qu'il a rencontrées ont fait l'objet de trois rapports d'inspection qui relèvent notamment les lacunes de son enseignement et ses carences dans la gestion des classes. Affecté à l'automne 2011 au CNED (Centre national d'enseignement à distance) il fait de nouveau l'objet d'un rapport négatif ; en effet, M. A... ne donne pas satisfaction dans l'accomplissement des missions confiées tout en se montrant difficilement réceptif aux remarques et conseils qui lui sont faits.

Son licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé par arrêté du 31 juillet 2013, arrêté contesté par M. A. devant les juges du fond.

La manière de servir justifie le licenciement

Le Conseil d'État rappelle que « le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire ne peut être fondé que sur des éléments manifestant son inaptitude à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ses missions ».

En l'espèce, la manière de servir de l'intéressé justifiait cette décision.

La recherche de reclassement préalable ne s'impose pas

Le Conseil d'État ajoute qu' « aucun texte législatif ou réglementaire ni aucun principe n'impose de chercher à reclasser sur d'autres fonctions un fonctionnaire qui ne parvient pas à exercer celles qui correspondent à son grade ou pour lesquelles il a été engagé ».

M. A... est donc débouté de sa demande.