

TOULOUSE
CAPITOLE
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

*LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE AU NOM D'UN CARACTERE
TROP « PERSONNEL »*

MATHIEU TOUZEIL-DIVINA

Référence de publication : Touzeil-Divina, Mathieu (2016) [CE, 20 mai 2016, COMMUNAUTE
URBAINE DE STRASBOURG \(req. 387105\) : « Licenciement pour insuffisance
professionnelle au non d'un caractère trop « personnel »](#). La Semaine Juridique.
Administrations et collectivités territoriales (JCP A) (21).

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE AU NOM D'UN CARACTERE TROP « PERSONNEL »

CE, 20 mai 2016, n° 387105, Cté urb. de Strasbourg : JurisData n° 2016-009447

Les postes de directions culturelles sont décidément – et malheureusement – à l'honneur du contentieux administratif ces derniers mois (V. en ce sens mais pour un licenciement abusif : *TA Toulouse, 18 févr. 2016, n° 1203445*, présenté avec les conclusions Dubois sur le site du *Journal du droit administratif* (j-d-a.fr)). Cet arrêt en décrit un qui va permettre, contre toute attente selon d'aucuns, une prise en compte de la personnalité du licencié dans la faute professionnelle (qualifiée d'insuffisance) qui lui fut reprochée. En effet, il était concrètement reproché (attesté et non contesté) qu'un directeur culturel, agent contractuel d'un EPCI, avait été suspendu de ses fonctions le 1er janvier 2011 en attente de poursuites disciplinaires dues à son comportement (« *propos grossiers, déplacés et dévalorisants* » répétés « *en présence d'agents placés sous son autorité* » et « *de nature à heurter gravement certains de ses collaborateurs* » ; l'ensemble étant « *corroboré [...] par des témoignages écrits, circonstanciés et concordants* »). Étonnamment, toutefois (mais sûrement pour éviter une mauvaise publicité et attirer l'attention), l'EPCI décida (ce qui est son droit même si cela pourra paraître étonnant sinon choquant) de ne – finalement – pas engager de poursuite disciplinaire mais – plutôt ou seulement – d'engager une procédure de licenciement (par arrêté contesté du 6 juillet 2012) – non pour faute personnelle ou disciplinaire – mais bien pour insuffisance professionnelle (ce qui pouvait effectivement étonner eu égard au passif de l'intéressé et à la procédure de suspension émise). C'est l'ensemble de la procédure (arrêté de suspension et de licenciement) qui arriva au Conseil d'État après avoir été jugé par les juges du fond (TA de Strasbourg et CAA de Nancy). S'agissant de l'arrêté de suspension du 12 décembre 2011, le Conseil d'État va contrer les juges du fond qui avaient voulu l'annuler. En effet, affirme très justement la Haute Juridiction les faits retenus contre l'agent présentaient bien, au moment de sa suspension, « *un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité pour justifier cette mesure prise dans l'intérêt du service* ». Concernant l'arrêté de 2012 de licenciement, le Conseil d'État va également retoquer l'argumentation des juges du fond qui avaient voulu annuler l'acte

administratif « *considérant que (...) les motifs tirés de ce que les insuffisances managériales reprochées (...) n'étaient pas établies* » puisqu'il avait « *exercé des activités de service public en matière d'action culturelle pendant 25 ans et que ses qualités professionnelles avaient été certifiées* » par des élus et – autrement dit – que personne ne « *contestait (...) les compétences techniques* » de l'intéressé. Toutefois, ne retenir que cela – l'aspect technique – des qualités qu'un directeur de service public doit avoir, serait nier la réalité. En effet, affirme le Conseil d'État, pour un tel poste de direction culturelle, il faut évidemment considérer comme essentielle la capacité « *à développer des relations de travail adéquates avec ses équipes* », une insuffisance de compétence managériale « *étant susceptible de compromettre le bon fonctionnement du service public* ». En conséquence, les faits reprochés pouvaient – bien qu'apparaissant ne qualifier qu'un comportement personnel et potentiellement disciplinaire – justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle. C'est une bonne nouvelle pour tous les agents ayant à leur tête des directeurs dont la compétence technique n'est pas remise en question mais qui – humainement – mériteraient peut-être de ne pas se croire tout permis. Enfin, nous dit le juge, diriger un service – notamment public – exige comme en l'espèce « *des qualités professionnelles de gestion, de communication* » et surtout de « *dialogue* ».