

COMMENT TRAITER L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE ?



SNCF – DIRECTION HUMAINES DU GPF
Département Emploi & Parcours
Juin 2018



OBJECTIF DU DOCUMENT



- Ce document a pour objectif de préciser les modalités de prise en compte de l'insuffisance professionnelle en fonction du statut de l'agent (Cadre permanent ou GRH00254).

TEXTES APPLICABLES :

- **GRH001** Statut des relations collectives entre SNCF, SNCF Réseau, SNCF Mobilités constituant le Groupe Public Ferroviaire et leurs personnels (notamment les Chapitres 5 et 7) ;
- **GRH0043** Cessations de fonctions des agents du Cadre Permanent ;
- **GRH00254** Dispositions applicables au personnel contractuel ;
- **GRH00292** Recrutement à la SNCF.

SOMMAIRE

OBJECTIF DU DOCUMENT

PRÉALABLE : DÉFINITION DE L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

1

1. L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS CONTRACTUELS

2

2. L'INSUFFISANCE DANS LA QUALITÉ DE SERVICES DES AGENTS DU CADRE PERMANENT PENDANT LE STAGE D'ESSAI

7

PRÉALABLE : La définition de l'insuffisance professionnelle



Au sein de l'entreprise :

- Pour les agents contractuels, ce sont les règles du droit commun qui s'appliquent :
 - pendant la période d'essai, si l'agent ne donne pas satisfaction, l'employeur peut rompre le contrat, sans motivation,
 - à l'issue de la période d'essai, il devra mettre en œuvre le licenciement pour insuffisance professionnelle afin de rompre le contrat de travail.
- Pour les agents du Cadre Permanent ne donnant pas satisfaction pendant la durée du stage d'essai, le contrat de travail ne pourra être rompu qu'en mettant en œuvre un **licenciement pour insuffisance dans la qualité des services**. Une fois le stage d'essai expiré, le Statut ne prévoit pas de dispositions permettant de rompre le contrat de travail du salarié ne donnant pas satisfaction.



Une telle procédure ne peut être initiée pour un salarié qui a eu un entretien d'évaluation correct.

Si, lors d'un récent entretien d'évaluation avec le salarié, vous avez eu des conclusions correctes sur son travail assorties de simples réserves (par exemple : « *travail correct mais entaché par certaines libertés et négligences, rien d'irréparable* »), l'insuffisance professionnelle ne peut être retenue contre le salarié.

1. L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS CONTRACTUELS

1.1 PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI : LA RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai stipulée dans le contrat de travail permet à l'employeur **d'évaluer les compétences du salarié** dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié **d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent** (art. 11.2 RH00254 Dispositions applicables au personnel contractuel et article L. 1221-10 Code du travail).

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu librement par l'employeur ou le salarié, par des formalités simplifiées, en dehors de la commission d'un fait fautif (pour lequel c'est la procédure disciplinaire qui devra être appliquée) et **à l'exclusion du cas des salariés protégés pour lesquels l'autorisation de l'inspection du travail est obligatoire.**





➤ La rupture du contrat de travail n'a pas à être motivée mais la décision doit être prise exclusivement eu égard aux compétences du salarié et en rapport avec l'appréciation de ses qualités professionnelles. A défaut, elle pourra être qualifiée d'abusive. Il est donc vivement recommandé de tracer la rupture de la période d'essai par un courrier adressé à l'intéressé.

➤ La rupture de la période d'essai ne donne pas lieu à préavis, ni à indemnité.

➤ Un délai de prévenance devra toutefois être respecté (art. 14.2 GRH00254) :

- Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'établissement, l'agent est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
 - 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
 - 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence,
 - 2 semaines après 1 mois de présence,
 - 1 mois après 3 mois de présence.
- Lorsque la période d'essai est rompue par l'agent, celui-ci respecte un délai de prévenance de :
 - 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
 - 48 heures après 8 jours de présence.

➤ En cas de non-respect du délai de prévenance, l'établissement pourra être condamné à verser une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçu s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité de congés payés comprise (L. 1221-25 Code du travail).

1.2 UNE FOIS LA PÉRIODE D'ESSAI EXPIRÉE : LA MISE EN ŒUVRE DU LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

1.2.1 LE MOTIF DU LICENCIEMENT

Lorsqu'elle est avérée, l'insuffisance professionnelle peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ce motif de licenciement, **personnel et non disciplinaire**, doit reposer exclusivement sur l'impossibilité pour le salarié à effectuer correctement son travail, et donc sur **des faits objectivement précis, matériellement vérifiables et exclusivement imputables au salarié**.

L'insuffisance professionnelle ne doit pas résulter d'une inaptitude médicale.

L'insuffisance professionnelle peut ainsi constituer un motif réel et sérieux de licenciement lorsque l'établissement reproche une incompétence, une inadaptation professionnelle, des erreurs, des échecs, une désorganisation, un travail insuffisant ou inutilisable, un manque de qualification, etc...

Néanmoins, l'établissement devra s'assurer que sa propre responsabilité ne peut être mise en cause dans cette insuffisance professionnelle. En effet, la responsabilité de l'employeur ou d'un autre salarié peut entacher le caractère réel et sérieux du licenciement pour insuffisance professionnelle.

C'est par exemple le cas lorsque l'employeur :

- n'a pas assuré l'adaptation du salarié à son poste de travail, ou veiller au maintien de ses capacités à occuper son emploi au regard de l'évaluation des technologies, des organisations et des emplois (Cf. Article L. 6321-1 Code du travail et Soc., 25 février 1992),
- a fourni une charge de travail trop excessive,
- a embauché un agent de qualification insuffisante pour réaliser les tâches prévues par le contrat de travail (Soc., 2 février 1999).

Pour pouvoir qualifier l'insuffisance professionnelle, l'établissement doit donc auparavant s'assurer :

- que l'agent salarié dispose des compétences nécessaires pour tenir le poste au vu de sa qualification, son niveau de formation, son niveau de responsabilités,
- que le travail demandé relève des missions et attributions contractuelles fixées (faire le lien entre le contrat de travail et la fiche de poste),
- qu'un temps d'adaptation et de formation suffisant lui a été laissé,
- qu'il dispose des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission,
- que les manifestations de l'insuffisance professionnelle ont été tracées.

1.2.2.1 Un préalable indispensable

Lorsque l'insuffisance professionnelle est constatée par l'établissement, il devra tracer les incompétences de l'agent et informer ce dernier, par écrit, de ses erreurs ou de son incompétence afin qu'il puisse améliorer sa qualité de service sur une période déterminée par l'employeur.

A défaut d'amélioration de la qualité de service de l'agent, l'établissement pourra mettre en œuvre le licenciement pour insuffisance professionnelle. Pour ce faire, il appliquera la procédure de licenciement pour motif personnel non disciplinaire prévu par le GRH00254.

1.2.2.2 La convocation à l'entretien préalable

Elle doit :

- Être adressée à l'agent par LRAR ou être remise en main propre contre décharge,
- Indiquer l'objet de la convocation : « Convocation à un entretien préalable pour un éventuel licenciement pour insuffisance professionnelle »,
- Mentionner la possibilité pour l'agent de se faire assister,
- Être signée par l'autorité hiérarchique qui conduira l'entretien et disposant d'une délégation de pouvoir pour procéder au licenciement,
- Fixer la date de l'entretien, qui doit intervenir, au plus tôt, 5 jours ouvrables à compter de la première présentation de la lettre ou de la remise en main propre.

1.2.2.3 L'entretien préalable

- Dans un premier temps, le représentant de l'EPIC employeur devra indiquer les motifs qui conduisent à envisager le licenciement : les éléments factuels caractérisant l'insuffisance professionnelle, l'avertissement, la possibilité et le délai laissés à l'agent de s'améliorer, les éventuelles améliorations et constat d'échec, etc...
- Dans un second temps, il faudra permettre à l'agent de s'exprimer.
- Il est essentiel de ne pas laisser penser à l'agent qu'une décision est prise au cours de l'entretien.

1.2.2.4 La notification du licenciement

Le courrier de notification du licenciement doit :

- Comporter les motifs précis ayant conduit au licenciement (éléments factuels, avertissement, résultats etc...),
- Etre mis à la signature de l'autorité hiérarchique de l'agent, disposant d'une délégation de pouvoir pour procéder au licenciement. Le signataire du courrier devra impérativement être celui ou celle qui a mené l'entretien préalable,
- Etre adressée **au plus tôt 2 jours ouvrables** après la tenue de l'entretien (le jour de l'EPL ne devant pas être icompté dans le calcul du délai),
- Etre adressé à l'agent par **LRAR**.

Le licenciement ouvre droit à indemnité et préavis, dont l'établissement pourra toutefois dispenser l'agent s'il l'estime nécessaire, moyennant une indemnité compensatrice.

Afin de sécuriser la procédure, il est recommandé de prendre appui auprès de votre Pôle RS ou de votre DJT .



EN SYNTHÈSE :

La constatation de l'insuffisance professionnelle est un processus qui doit s'inscrire dans la durée. Avoir fait le point avec le salarié pour tenter de l'aider à améliorer la situation est une étape indispensable, qui doit avoir été tracée.

Ce processus ne peut aboutir à un licenciement qu'en présence de faits concrets établissant l'insuffisance professionnelle du salarié.

Pour les salariés protégés, l'autorisation de l'IT de licencier est indispensable.

2. POUR LES AGENTS DU CADRE PERMANENT : LE LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE DANS LA QUALITÉ DE SERVICE PENDANT LE STAGE D'ESSAI



Compte tenu de la durée du stage d'essai pour les agents recrutés au CP, l'employeur ne peut appliquer la procédure de rupture du contrat de travail au cours de la période d'essai telle que prévue par le droit commun. Le Statut prévoit en effet, d'appliquer les règles relatives au licenciement.

Une fois la période d'essai expirée et le commissionnement réalisé, ce motif de licenciement ne peut plus être mis en œuvre (Chapitre 7, article 6 du Statut).

Etant donné qu'il importe de ne commissionner que les agents qui donnent pleinement satisfaction, tant au point de vue de leur conduite que de leurs aptitudes professionnelles, les agents à l'essai font l'objet d'évaluations écrites par l'établissement à l'expiration du sixième mois de stage et trois mois avant le commissionnement (Chapitre 5 du Statut).

- 2.1 La lettre d'avertissement (Statut chapitre 5 article 5 et RH0292).
- 2.2 La demande d'explications
- 2.3 L'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement
- 2.4 La tenue de l'entretien préalable au licenciement
- 2.5 La notification du licenciement
- 2.6 La réalisation du préavis

2.1 LA LETTRE D'AVERTISSEMENT

A toute époque, et notamment à l'occasion de l'examen de ces appréciations écrites, les agents à l'essai qui ne donnent pas satisfaction font l'objet d'un avertissement écrit spécifiant que leur licenciement sera prononcé après un délai déterminé et, au plus tard, à la date à laquelle expire leur stage d'essai, s'ils n'améliorent pas leur manière de servir.

Cette lettre d'avertissement doit être remise à l'agent concerné contre récépissé ou bien envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle doit préciser :

- les éléments factuels déterminant l'insuffisance de l'agent,
- le délai laissé à l'agent pour améliorer sa qualité de service (le RH0292 prévoit 2 mois pour un stage d'essai normal et 1 mois en cas de stage d'essai réduit),
- qu'un éventuel licenciement pendant le stage d'essai pourra être prononcé s'il n'y a pas d'amélioration de la qualité des services dans le délai imparti.

2.2 LA DEMANDE D'EXPLICATIONS

Une fois le délai imparti pour améliorer la qualité de services de l'agent, l'établissement devra contrôler et évaluer si les améliorations demandées sont avérées. A défaut, un courrier de demande d'explications devra être remis à l'agent concerné, précisant que ce dernier a 6 jours pour y répondre.

La procédure de licenciement pour insuffisance dans la qualité de service n'étant pas une procédure disciplinaire, **l'imprimé 701, réservé aux sanctions disciplinaires, ne devra pas être utilisé.**

Une fois le retour de l'agent adressé à l'établissement, ou en l'absence de retour de sa part, la procédure de licenciement pourra être mise en œuvre.

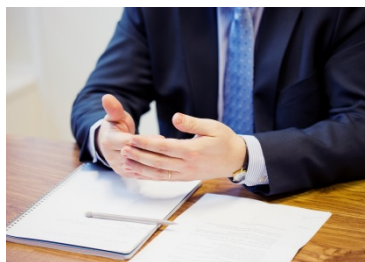
2.3 L'ENVOI DE LA CONVOCATION À L'ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT

La convocation à l'EPL doit être adressée par LRAR ou remise en main propre contre émargement.

La lettre doit indiquer :

- l'objet de la convocation,
- la date, l'heure et le lieu de l'entretien, qui ne doit pas intervenir moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la convocation (= tous les jours sauf les dimanches et jours fériés chômés),
- la possibilité pour l'agent de se faire accompagner par un représentant du personnel ou une personne de son choix appartenant au personnel de l'EPIC d'appartenance.

2.4 LA RÉALISATION DE L'ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT



Au cours de cet entretien, l'établissement devra indiquer le ou les motifs du licenciement envisagé et recueillir les explications de l'agent. La décision ne devra en aucun cas être annoncée à l'agent lors de l'entretien.

En cas d'absence de l'agent à l'entretien, la procédure suit son cours.

2.5 LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT



Au terme de l'EPL, si l'établissement décide de licencier l'agent, il le lui fait savoir au moyen d'un courrier adressé en RAR, au plus tôt 2 jours ouvrables après la tenue de l'EPL. Le courrier de notification du licenciement doit impérativement indiquer :

- le motif du licenciement,
- la durée du préavis, (attention durée préavis TH),
- la possibilité pour l'employeur de préciser ultérieurement les motifs ayant conduit à la décision de licencier, et la possibilité pour l'agent de solliciter ces précisions (cf loi Macron).

2.6 LA RÉALISATION DU PRÉAVIS

Le préavis débute le jour de la première présentation de la lettre de notification, que l'agent en accuse réception ou non. Pendant le préavis, l'agent continue de travailler normalement et de percevoir sa rémunération habituelle.

L'établissement peut toutefois décider de dispenser l'agent de l'exécution de son préavis. Dans ce cas, il l'en aura préalablement informé dans la lettre de notification du licenciement. La date de rupture effective du contrat en sera inchangée et sans incidence sur l'indemnité compensatrice de préavis qui doit être versée (celle-ci est équivalente à la rémunération que l'agent aurait perçue s'il avait travaillé pendant le préavis).

En revanche, lorsque l'agent sollicite à son initiative la dispense de préavis, l'établissement n'est pas contraint d'y répondre favorablement. S'il donne son accord, l'indemnité compensatrice de préavis ne sera pas versée.

RAPPEL :

Une telle procédure ne peut être initiée pour un salarié qui a eu un entretien d'évaluation correct.

Si, lors d'un récent entretien d'évaluation avec le salarié, des conclusions correctes sur son travail assorties de simples réserves ont été apportées (par exemple : « travail correct mais entaché par certaines libertés et négligences, rien d'irréversible »), l'insuffisance professionnelle ne peut être retenue contre le salarié.

FICHE PRATIQUE N°11

COMMENT TRAITER L'INSUFFISANCE
PROFESSIONNELLE ?

SNCF – DIRECTION RESSOURCES HUMAINES DU GPF
Département Emploi & Parcours
Juin 2018