



Références :

- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires](#)
- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale](#)
- [Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#)

Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé, s'agissant d'un agent contractuel, ou correspondant à son grade, s'agissant d'un fonctionnaire, et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ses fonctions.

L'insuffisance professionnelle ne peut pas :

- être fondée sur l'inaptitude physique ou l'état de santé ([CE 25 fév. 1972 n°80674](#)), cependant un agent placé en congé de maladie peut faire l'objet d'un licenciement pour insuffisance professionnelle.
- être constatée dans d'autres fonctions que celles occupées par l'agent ([CE 6 juin 1980 n°18435](#))
- être consécutive à une faute disciplinaire.

FONCTIONNAIRES TITULAIRES

➤ MOTIFS D'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Il ne faut pas confondre la notion d'insuffisance professionnelle avec la faute disciplinaire.

→Insuffisance professionnelle : dans un jugement de la [CAA de Bordeaux du 12 juin 2012 n°11BX03228](#), il est précisé que l'insuffisance professionnelle s'apprécie au regard des fonctions que doit normalement accomplir un agent du même grade et pourvu des mêmes titres et peut en l'espèce comporter des éléments tels que, notamment, l'incapacité de travailler en équipe, l'absence de rigueur dans l'exécution des tâches confiées, la lenteur et la médiocrité du travail réalisé, le manque d'éthique professionnelle.

→Faute disciplinaire : la méconnaissance d'obligations professionnelles en matière d'obéissance hiérarchique, de réserve et d'exécution des tâches découlant de l'emploi, constitue une faute disciplinaire et ne révèle pas une insuffisance professionnelle.

Quelques cas de jurisprudence :

- lacunes dans les connaissances pratiques, manque d'initiatives et difficultés d'intégration ([CAA de Lyon, 20 novembre 2000, n°98LY00498](#))
- qualités d'exécution, rapidité et finition moyennes, problèmes de ponctualité et qualités manuelles faibles ([CAA de Marseille, 9 mars 2004, n°00MA01575](#))
- difficultés d'un éducateur de jeunes enfants dans ses relations avec les enfants, et erreurs de comportement ([CAA de Lyon, 3 octobre 2000, n°97LY02928](#))
- absence d'amélioration de la qualité de travail, comportement professionnel inadapté, désinvolture et manque de conscience professionnelle ([CAA de Marseille, 21 novembre 2000, n°97MA11685](#))
- exercice irrégulier et superficiel des fonctions, coopération insatisfaisante avec les collègues de travail ([CAA de Nantes, 8 juillet 1999, n°96NT00447](#))
- incapacité d'une secrétaire de mairie à s'organiser, à remplir les tâches administratives qui sont les siennes, y compris les plus simples, et de nature à compromettre la bonne marche de l'administration communale ([CE du 16 octobre 1998, req. n° 155080 -Commune de Clèdes](#)).

L'insuffisance professionnelle d'un agent peut conduire l'autorité territoriale à prendre plusieurs décisions :

- affecter l'agent sur un poste plus conforme à ses aptitudes,
- proroger le stage pour un agent fonctionnaire stagiaire,
- procéder au licenciement.

➤ AVANT D'ENTAMER LA PROCEDURE

Avant d'entamer une procédure, il est rappelé que lorsque la manière de servir d'un fonctionnaire exerçant des fonctions qui ne correspondent pas à son grade le justifie, il appartient à l'administration de mettre fin à ces fonctions et de lui permettre d'améliorer ses compétences notamment par le biais de formations. En effet, l'employeur doit donner à l'agent tous les moyens de prouver l'étendue de ses compétences. L'agent doit donc bénéficier de l'assistance de sa hiérarchie et avoir accès aux formations statutaires auxquelles il a droit (CE 1.02.2012). Une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé de nouvelles fonctions correspondant à son grade durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ces fonctions peut, alors, être de nature à justifier légalement son licenciement.

[CE 9 juin 2020 N° 425620](#) : « les fonctions de secrétaire de mairie occupées par un agent dans une commune de plus de 2 000 habitants n'étant pas au nombre de celles correspondant à secrétaire de mairie occupées par un agent dans une commune de plus de 2 000 habitants n'étant pas au nombre de celles correspondant à son grade d'adjoint administratif territorial de seconde classe, son licenciement pour insuffisance professionnelle ne pouvait donc se fonder sur son grade d'adjoint administratif territorial de seconde classe, son licenciement pour insuffisance professionnelle ne pouvait donc se fonder sur les manquements reprochés dans l'exercice de ces fonctions, alors même qu'ils auraient porté sur des tâches administratives sur les manquements reprochés dans l'exercice de ces fonctions, alors même qu'ils auraient porté sur des tâches administratives d'exécution ».

➤ PROCEDURE DE LICENCIEMENT

L'autorité territoriale informe l'agent par écrit, par courrier recommandé avec accusé de réception, de la procédure engagée contre lui. Le courrier doit clairement préciser les faits qui lui sont reprochés, de son droit à communication de son dossier et de se faire assister par le défenseur de son choix.

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'administration de convoquer un fonctionnaire à un entretien préalable à l'engagement de cette procédure (CAA Nancy 31 janv. 2013 n°12NC00246).

Il appartient ensuite à l'autorité territoriale de saisir le conseil de discipline.

Le dossier devra impérativement comporter un rapport précisant les faits reprochés à l'agent.

Le rapport démontrant une insuffisance professionnelle devra comporter des preuves matérielles et justifié par des éléments précis permettant au juge d'exercer un pouvoir d'appréciation (notes, rapports, comptes rendus d'activité prouvant les difficultés d'adaptation, ...)

Le conseil de discipline émet un avis favorable ou défavorable au licenciement de l'agent, adressé à l'autorité territoriale. L'autorité territoriale n'est pas tenue de suivre cet avis. Cependant dans ce cas, son avis doit être motivé.

➤ INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Le décret n° 85-186 du 7 février 1985 fixant les modalités d'application de l'article 93 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relatif à l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle due aux fonctionnaires des collectivités territoriales précise que le fonctionnaire titulaire licencié pour insuffisance professionnelle qui ne satisfait pas aux conditions pour être admis à la retraite à jouissance immédiate a droit, sauf cas de faute lourde, à une indemnité de licenciement en capital égale aux trois quarts des traitements bruts afférents au dernier mois d'activité, multiplié par le nombre d'années de services valables pour la retraite, sans que le nombre d'années retenues pour ce calcul puisse être supérieur à quinze.

Le calcul est opéré sur la base des échelles de traitement en vigueur à la date du licenciement, majoré du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Cette indemnité de licenciement est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public territorial qui a prononcé le licenciement.

Cette indemnité de licenciement ne constitue pas une rémunération, en conséquence, elle n'est pas imposable et ne subit pas de prélèvement au titre de la CSG et de la CRDS.

Le fonctionnaire licencié peut également prétendre au versement des allocations pour perte d'emploi versées par la collectivité employeur.

FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

➤ PROCEDURE DE LICENCIEMENT

→Licenciement en cours de stage

Les fonctionnaires stagiaires qui font preuve d'insuffisance professionnelle en cours de stage peuvent être licenciés après avis de la commission administrative paritaire (CAP). Le licenciement ne peut intervenir avant que le stagiaire ait effectué la moitié de la durée normale du stage. La procédure peut en revanche être initiée avant la fin de cette période.

L'autorité territoriale informe l'agent par écrit, par courrier recommandé avec accusé de réception, de la procédure engagée contre lui. Le courrier doit clairement préciser les faits qui lui sont reprochés, de son droit à communication de son dossier et de se faire assister par le défenseur de son choix.

L'autorité territoriale adresse à la CAP un rapport circonstancié justifiant l'insuffisance professionnelle.

→Licenciement en fin de stage

Lorsqu'il intervient en fin de stage, le licenciement pour insuffisance professionnelle, n'implique ni motivation, ni communication du dossier, ni possibilité pour l'agent de présenter des observations ([CE n° 256879 du 3 novembre 2003](#)).

➤ INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Le décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale précise que le fonctionnaire stagiaire licencié pour insuffisance professionnelle ne peut prétendre à aucune indemnité.

L'agent peut néanmoins prétendre aux allocations de chômage, versées par la collectivité, sous réserve de remplir les conditions.

AGENTS CONTRACTUELS

➤ MOTIFS D'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

L'insuffisance professionnelle est avérée lorsque les capacités professionnelles d'un agent ne répondent pas, ou plus à ce que l'intérêt du service exige de lui ; elle doit être illustrée par des faits précis et établis.

L'insuffisance professionnelle doit être appréciée au regard des fonctions pour lesquelles l'agent a été recruté, telles qu'elles figurent dans l'acte d'engagement.

Quelques cas de jurisprudence :

- un agent peut être légalement licencié dans l'intérêt du service lorsque son comportement nuit au bon fonctionnement du service, en raison notamment de difficultés relationnelles avec d'autres agents ou avec des usagers ([CE 30 janv. 2008 n°296406](#)),
- une inadaptation à l'évolution des besoins du service ([CE 29 juil. 1994 n°133701](#))
- le licenciement pour insuffisance professionnelle prononcé à l'encontre d'un attaché de direction contractuel, du fait de l'insuffisance quantitative et qualitative de son travail par rapport à la mission qui lui a été confiée, alors même qu'il disposait de tout l'appui nécessaire, notamment en matière de formation et d'accès aux informations ([CAA Nancy 19 déc. 2002 n°98NC02555](#)),
- le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent contractuel qui a démontré son incapacité à développer des relations de travail normales au sein des services. En effet, pour apprécier la valeur de cet agent dont les capacités professionnelles ne peuvent être mises en cause, une autorité locale a pu, sans commettre d'erreur de droit, prendre en compte les difficultés relationnelles rencontrées par cet agent dans ses rapports avec sa hiérarchie ([CAA Versailles 5 fév. 2008 n°06VE00494](#)).

➤ PROCEDURE DE LICENCIEMENT

L'autorité territoriale informe l'agent par écrit, par courrier recommandé avec accusé de réception, de la procédure engagée contre lui. Le courrier doit clairement préciser les faits qui lui sont reprochés, de son droit à communication de son dossier, de son droit à être accompagné par un ou plusieurs défenseurs de son choix et de la tenue d'un entretien préalable, indiquant le lieu, la date et l'horaire.

L'autorité territoriale saisi pour avis la commission consultative paritaire (CCP).

La décision de licenciement, après avis de la CCP, prend la forme d'un courrier en recommandé avec accusé de réception rappelant les motifs du licenciement ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir.

La date d'effet du licenciement, doit tenir compte :

- de la durée du préavis :
 - 8 jours au moins si l'agent a accompli moins de 6 mois de service,
 - 1 mois au moins s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
 - 2 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans,
- des congés annuels restant à courir.

➤ INDEMNITE DE LICENCIEMENT

N'ouvrent pas droit au versement de cette indemnité les licenciements intervenus au cours ou à l'expiration de la période d'essai.

L'indemnité varie en fonction de la durée des services accomplis :

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération définie à l'alinéa précédent qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Pour les agents qui ont atteint l'âge de 60 ans mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service au-delà du soixantième anniversaire.

Pour l'application de cet article, toute fraction de service égale ou supérieure à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte.

L'agent contractuel peut également prétendre aux allocations de chômage. La collectivité a la possibilité d'assurer cette charge financière en auto-assurance, ou adhérer au régime d'assurance chômage.