

LA TITULARISATION

La titularisation d'un agent intervient normalement à l'issue de la période de stage et constitue la première étape du déroulement de la carrière du fonctionnaire public territorial.

La consultation de la Commission administrative paritaire n'est pas requise.

A l'expiration de la durée statutaire du stage, l'autorité territoriale dispose de trois options pour régler la situation du stagiaire :

- La titularisation
- La prorogation du stage,
- le licenciement pour insuffisance professionnelle.

LA TITULARISATION

Si l'employeur estime que le stagiaire a démontré durant son stage posséder les qualités professionnelles suffisantes pour assurer ses missions au regard de son grade et de l'emploi occupé, il peut prononcer sa titularisation.

Si le stagiaire a vocation à être titularisé dans le grade dans lequel il a effectué le stage, il ne peut, en revanche, se prévaloir d'un droit à titularisation. Tant qu'une décision expresse de titularisation n'est pas intervenue, le fonctionnaire conserve la qualité de stagiaire et ne peut se prévaloir des dispositions applicables aux fonctionnaires titulaires. Cependant, une décision de titularisation tardive ou l'absence de décision de l'autorité territoriale constitue une faute susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité.

LA PROROGATION DE STAGE

Le stage peut être prorogé "si les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage".

Il s'agit d'apprécier si le stagiaire a la capacité professionnelle d'occuper le poste sur lequel il a été nommé tant d'un point de vue technique que d'un point de vue relationnel avec ses collègues de travail et sa hiérarchie et avec les correspondants extérieurs de la collectivité.

Aucun motif autre que le comportement professionnel ne peut être avancé pour justifier l'allongement de la période de stage.

A noter : la prolongation de stage, elle, résulte d'autres événements : maladie, maternité ou temps partiel.

Les congés rémunérés (maladie) autres que les congés annuels ne sont pris en compte comme temps de stage qu'à concurrence de 1/10^{ème} de leur durée totale. Le stage et la date de titularisation sont donc prolongés de la durée excédant cette limite. Le stage des fonctionnaires bénéficiant d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption est prolongé de la durée de ce congé. Toutefois, la titularisation prendra effet à la fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé. Il s'agit du seul cas de figure où la titularisation est prononcée rétroactivement.

La décision de prorogation de stage ne peut intervenir **qu'après avis de la Commission Administrative Paritaire** compétente.

La communication préalable du dossier administratif au stagiaire n'est pas obligatoire mais elle peut être recommandée dans un but pédagogique.

La durée de la prorogation ne peut excéder la durée normale du stage.

***A noter :** Cette prorogation n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté lors de la titularisation de l'intéressé dans son nouveau grade.*

LICENCIEMENT EN COURS DE STAGE OU EN FIN DE PROROGATION DE STAGE

Seuls l'insuffisance professionnelle, la faute disciplinaire ou l'abandon de poste peuvent justifier un licenciement en cours ou en fin de stage. Toute autre motivation rendrait la décision illégale.

Deux situations sont possibles :

- Le licenciement en cours de stage ou de prorogation de stage
- Le refus de titularisation en fin de stage

Le licenciement en cours de stage ou de prorogation de stage :

Le licenciement pour insuffisance professionnelle intervient en cours de stage lorsque l'incapacité professionnelle ne saurait laisser envisager la titularisation ultérieure.

Le stagiaire doit avoir accompli un temps effectif de stage égal à la moitié de la durée statutaire. Aucune procédure ne peut être engagée avant l'expiration de ce délai.

L'insuffisance professionnelle révèle une véritable incapacité de l'agent à assumer les missions confiées. Elle s'apprécie à partir des fonctions que l'agent a vocation à exercer compte tenu de son grade. Il en résulte que les missions confiées doivent relever du cadre d'emplois ou de l'emploi dans lequel il a été recruté.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle, **lorsqu'il est prononcé en cours de stage**, intervient après respect de la procédure suivante :

- le stagiaire a droit à la communication de son dossier individuel,
- le stagiaire a le droit d'être assisté d'un défenseur de son choix et de formuler des observations,
- la décision doit être motivée,
- le licenciement ne peut être prononcé **qu'après avis de la commission administrative paritaire** compétente pour le cadre d'emplois dans lequel le fonctionnaire a vocation à être titularisé,

L'autorité territoriale saisit la CAP au moyen d'un rapport détaillé comportant essentiellement les motifs qui l'ont conduite à envisager le licenciement pour insuffisance professionnelle.

- un agent en état de grossesse médicalement constaté ne peut être licencié en cours de stage,
- le licenciement pour insuffisance professionnelle n'a pas à être précédé d'un préavis,
- le stagiaire licencié doit prendre ses congés avant la date de son licenciement.

***A noter :** l'avis émis par la Commission administrative paritaire ne lie pas l'autorité territoriale mais constitue un élément sur lequel le juge administratif s'appuiera pour contrôler la légalité de la décision en cas de contentieux.*

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé par arrêté de l'autorité territoriale. Cet arrêté doit être motivé, c'est-à-dire comporter les considérations de droit et de fait qui fondent la décision. Il doit être précis : un arrêté qui mentionnerait simplement l'insuffisance professionnelle sans autre précision serait insuffisamment motivé.

Le refus de titularisation en fin de stage

Cette décision est justifiée par l'inaptitude de l'agent à exercer ses fonctions.

Au terme de la durée normale du stage, le cas échéant, prolongé des périodes de congés, l'autorité territoriale peut prononcer la non titularisation de l'agent après respect d'une procédure stricte :

- consultation préalable de la Commission administrative paritaire,
- pas de communication du dossier obligatoire. Toutefois, l'agent peut demander à le consulter,
- l'autorité territoriale n'a pas à motiver sa décision. Toutefois, les faits reprochés doivent exister. Il appartient au juge administratif de vérifier leur existence,
- la décision de refus de titularisation d'un agent stagiaire en état de grossesse à l'expiration de son stage pour insuffisance professionnelle n'entre pas dans le champ d'application du principe général interdisant le licenciement pendant le stage d'un agent en état de grossesse,

***A noter :** aucune disposition réglementaire n'impose la communication à l'agent de son dossier individuel ou la possibilité de se faire assister d'un défenseur de son choix ; le refus de titularisation en fin de stage ne permet pas au fonctionnaire stagiaire de bénéficier d'une protection aussi conséquente que celle afférente au licenciement en cours de stage.*