

LE LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE



Guide méthodologique



SOMMAIRE

Avant-propos	p.4
Textes de référence	p.5
1^{ère} PARTIE : Principes et définitions	p.6
1. La notion d'insuffisance professionnelle	p.8
2. Reconnaissance de l'insuffisance professionnelle	p.8
2^{ème} PARTIE : Points de vigilance à observer avant d'engager une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle	p.10
1. Distinguer insuffisance professionnelle et faute disciplinaire	p.12
2. Appliquer les règles particulières pour le fonctionnaire stagiaire	p.12
3. Donner les moyens à l'agent de prouver ses compétences	p.12
4. Donner la possibilité à l'agent de s'améliorer	p.13
5. Rester cohérent dans l'appréciation de la manière de servir	p.13
6. Tenir compte de l'état de grossesse de l'agent	p.13
7. Dissocier insuffisance professionnelle et état de santé de l'agent	p.13
8. Evaluer les qualités professionnelles	p.13
9. Cas du fonctionnaire en détachement réintégré dans sa collectivité d'origine	p.13
10. Prouver l'insuffisance professionnelle	p.13
3^{ème} PARTIE : La procédure préalable au licenciement pour insuffisance professionnelle	p.16
1. Rapport de l'autorité territoriale constatant l'insuffisance professionnelle	p.18
2. Lettre d'information préalable au licenciement	p.18
3. Communication du dossier administratif de l'agent	p.18
4. Entretien avec l'agent	p.19
4.1 Concernant les fonctionnaires titulaires et stagiaires	p.19
4.2. Concernant les agents contractuels de droit public	p.19

5. La décision de licenciementp.19
5.1 Concernant les fonctionnaires titulaires : saisine du Conseil de disciplinep.19
5.2 Concernant les fonctionnaires stagiaires : saisine de la C.A.P.p.20
5.3 Concernant les agents contractuels : envoi d'un courrier recommandép.20
4^{ème} PARTIE : La décision de licenciement et ses conséquences pour l'agent et la collectivitép.22
1. L'arrêté de licenciement pour insuffisance professionnellep.24
2. L'attestation de fin d'activitép.24
3. Versement d'une indemnité de licenciementp.24
3.1 Concernant les fonctionnaires titulairesp.24
3.2 Concernant les fonctionnaires stagiairesp.25
3.3 Concernant les agents contractuels de droit publicp.25
4. L'allocation pour perte d'emploip.26
4.1 Concernant les fonctionnaires titulaires et stagiairesp.26
4.2 Concernant les agents contractuels de droit publicp.26
5. Les recours contre la décision de licenciementp.26
<u>ANNEXE 1</u> - Fonctionnaires titulairesp.30
<u>ANNEXE 2</u> - Fonctionnaires stagiairesp.40
<u>ANNEXE 3</u> - Agents contractuels de droit publicp.50

Avant-propos

L'insuffisance professionnelle est l'incapacité d'un agent à assumer les missions qui lui sont confiées conformément à son cadre d'emplois. La qualification d'insuffisance professionnelle s'avère malaisée à établir et relève d'une appréciation relativement subjective. Aucune disposition législative ou réglementaire ne la définit. Les contours de cette notion n'ont été déterminés que par la jurisprudence.

L'insuffisance professionnelle ne peut être fondée sur l'inaptitude physique ou l'état de santé de l'agent (CE du 25 février 1972, n°80674). Elle se distingue de la faute disciplinaire en ce qu'elle n'induit pas de faute caractérisée mais «un manque de diligence, de rigueur dans l'exécution du travail, l'inaptitude à exercer ses tâches professionnelles» de la part de l'agent visé (CE du 17 mars 2004, req. n° 205436).

Ainsi, l'établissement d'une insuffisance professionnelle ne peut donner lieu à une sanction mais uniquement à un licenciement.

La procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle peut concerner des fonctionnaires stagiaires, titulaires ou des agents contractuels de droit public. Il s'agit d'une procédure lourde de conséquences qui repose sur plusieurs étapes et débouche éventuellement sur le paiement, par l'autorité qui procède au licenciement, d'une indemnité de licenciement et d'une indemnisation pour perte involontaire d'emploi.

Ce guide a pour objectif de permettre à l'autorité territoriale d'appréhender la notion d'insuffisance professionnelle afin de pouvoir l'établir matériellement en vue d'engager une procédure de licenciement. Ce guide lui permettra également de cerner les conséquences de ce licenciement pour l'agent et la collectivité.

Textes de référence

Lois

- Loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Code du Travail, articles L 351-12 et R 351-5

Décrets

- 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 modifiée, relatif à l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle due aux fonctionnaires des collectivités territoriales
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale
- Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions
- Décret n° 89-677 du 18 Septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux,
- Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale,

Jurisprudence

- CE du 25 février 1972, n°80674
- CE du 8 juin 1973, Dame Peynet
- CE du 6 juin 1980, n°18435
- CE du 26 mai 1982, Mme Caius
- CE du 20 mars 1987, commune de Bonneval
- CE du 16 octobre 1987, n°60173
- CE du 27 janvier 1993, M. Mathot
- CE du 26 novembre 1993, Commune de Condom
- CE du 15 février 1995, M. Christian X
- CE du 9 juillet 1997, Centre hospitalier de Draguignan
- CE du 16 octobre 1998, Commune de Clèdes, req. n° 155080
- CE du 3 décembre 2003, n°256879
- CE du 17 mars 2004, req. n° 205436
- CE du 12 juin 2009, n°312332
- CE du 1^{er} février 2012, Commune d'Incarville
- CAA de Nancy, 4 avril 1996, commune de Vesoul
- CAA de Nantes, 8 juillet 1999, n°96NT00447
- CAA de Lyon, 3 octobre 2000, n°97LY02928
- CAA de Lyon, 20 novembre 2000, n°98LY00498
- CAA de Marseille, 21 novembre 2000, n°97MA11685
- CAA de Marseille, 9 mars 2004, n°00MA01575
- CAA de Paris, 15 mars 2005, n°02PA01400
- CAA de Paris, 22 septembre 2005, commune de Neuilly-sur-Seine
- CAA de Bordeaux, 12 juin 2012, n°11BX03228 et n°11BX03229
- CAA de Lyon, 18 décembre 2012, n°11LY02142
- CAA de Nancy, 31 janvier 2013, n°12NC00246

1^{ère} PARTIE

Principes et définitions



1 - La notion d'insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle apparaît après le recrutement initial d'un fonctionnaire, soit en début de carrière, pendant le stage, soit en cours de carrière. Elle se distingue du niveau de compétence théorique apprécié lors des concours ou examens professionnels.

Le statut général des fonctionnaires mentionne l'insuffisance professionnelle sans en apporter une définition. Celle-ci ressort donc essentiellement **de la jurisprudence** qui la définit comme **l'inaptitude à exercer les fonctions d'un grade par rapport aux exigences de capacité que l'administration est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de ce grade** (CE du 16 octobre 1998, req. n° 155080 - Commune de Clèdes).

L'insuffisance professionnelle peut être fondée sur :

- Un comportement général dans les relations de travail
- Une mauvaise organisation du travail

L'insuffisance professionnelle ne peut pas reposer sur des défaillances ponctuelles et ne peut pas être constatée dans d'autres fonctions que celles occupées par l'agent (CE, 6 juin 1980, n°18435).

2 - Reconnaissance de l'insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle s'apprécie dans les rapports au quotidien. Elle est révélée par un faisceau d'indices, une accumulation de petits faits plus ou moins discrets, donnant lieu à des rappels à l'ordre réitérés : incompétence, négligence, absence d'implication, inadaptation aux fonctions, dysfonctionnement relationnel à l'égard de la hiérarchie, des subordonnés, des collègues, difficulté d'intégration dans une équipe de travail, absence de rigueur dans l'exécution des tâches confiées, lenteur et médiocrité du travail réalisé, manque d'éthique professionnelle, perte de savoir-faire, refus de formation efficiente tout au long de la vie...

La jurisprudence administrative a considéré que l'insuffisance professionnelle pouvait être reconnue dans les situations suivantes :

- 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).

Le constat de l'insuffisance professionnelle peut conduire l'autorité territoriale à prendre plusieurs décisions :

- Proroger le stage de l'agent (fonctionnaire stagiaire)
- Affecter l'agent sur un poste plus conforme à ses aptitudes
- Procéder au licenciement de l'agent

2^{ème} PARTIE

Points de vigilance à observer avant d'engager une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle



1 - Distinguer insuffisance professionnelle et faute disciplinaire

L'insuffisance professionnelle ne doit en aucun cas être confondue avec un comportement fautif relevant d'une sanction disciplinaire (CE du 26 novembre 1993 - Commune de Condom). Il appartient à l'autorité territoriale de « choisir » entre ces deux qualifications, qui ne sont ni cumulables, ni substituables entre elles.

L'insuffisance professionnelle se distingue de la faute disciplinaire en ce qu'elle **n'induit pas de faute caractérisée**, sanctionnée dans le cadre d'une procédure disciplinaire, mais «un manque de diligence, de rigueur dans l'exécution du travail, l'inaptitude à exercer ses tâches professionnelles» de la part de l'agent visé (CE du 17 mars 2004, req. n° 205436).

Afin de déterminer si le licenciement a un motif disciplinaire ou non disciplinaire, l'autorité territoriale doit déterminer si la mauvaise exécution de son travail résulte d'une mauvaise volonté délibérée de l'agent (l'agent refuse de suivre les consignes pour exécuter de manière satisfaisante son travail) ou de l'incapacité de l'agent à accomplir sa tâche. Dans le premier cas, le comportement sera considéré comme fautif alors que dans le second cas, il s'agira d'une insuffisance professionnelle non fautive.

Ainsi, la méconnaissance d'obligations professionnelles en matière d'obéissance hiérarchique, de réserve et d'exécution des tâches découlant de l'emploi, ne relève pas d'une insuffisance professionnelle mais constitue une faute disciplinaire. (CAA de Bordeaux, 12 juin 2012, n°11BX03228 et n°11BX03229).

L'établissement d'une insuffisance professionnelle ne peut pas donner lieu à une sanction disciplinaire mais uniquement à un licenciement (CAA de Paris, 15 mars 2005, n°02PA01400).

2 - Appliquer les règles particulières pour le fonctionnaire stagiaire

Le licenciement pour insuffisance professionnelle s'applique avant tout au fonctionnaire stagiaire dont la valeur professionnelle, appréciée pendant le stage, conditionne la titularisation. Par principe, l'agent stagiaire est soumis à un statut précaire car sa nomination dans un emploi peut être remise en cause au cours ou à l'issue de la période de stage.

L'autorité territoriale ne peut licencier un fonctionnaire stagiaire au motif de son insuffisance professionnelle qu'à compter de la moitié de la durée normale de stage (généralement 6 mois) ou au terme de cette période, en conséquence d'un refus de titularisation (CE, 15 février 1995, M. Christian X.).

3 - Donner les moyens à l'agent de prouver ses compétences

L'autorité territoriale doit donner tous les moyens à l'agent de prouver l'étendue et la réalité de ses compétences. L'agent doit bénéficier de l'assistance de sa hiérarchie et avoir accès aux formations statutaires auxquelles il a droit (CE, 1^{er} février 2012 - Commune d'Incarville).

4 - Donner la possibilité à l'agent de s'améliorer

Le licenciement pour insuffisance professionnelle ne peut être envisagé comme une finalité. Avant d'aboutir à une telle décision lourde de conséquences, il conviendra d'alerter l'agent sur ses défaillances, voire de recourir à des solutions alternatives.

Avant d'envisager un licenciement pour insuffisance professionnelle, il conviendra d'étudier des mesures moins lourdes et plus graduelles comme :

- L'octroi de formations visant à améliorer les compétences de l'intéressé
- L'affectation sur un autre poste plus en cohérence avec ses aptitudes

Ces mesures ne constituent toutefois que des possibilités pour l'administration qui reste libre d'appliquer le licenciement d'emblée.

5 - Rester cohérent dans l'appréciation de la manière de servir

La volonté de licencier un agent pour insuffisance professionnelle ne doit pas être contredite par des rapports élogieux, des responsabilités accrues, des renouvellements de contrats... D'où l'intérêt de procéder chaque année à une évaluation objective et circonstanciée de la manière de servir de l'agent, au regard de son grade et des objectifs qui lui ont été notifiés préalablement.

6 - Tenir compte de l'état de grossesse de l'agent

Les femmes en état de grossesse médicalement constaté bénéficient d'un régime spécifique de protection contre le licenciement. Par principe, le licenciement des femmes en état de grossesse employées dans les services publics est interdit (CE, 8 juin 1973, Dame Peynet).

L'interdiction porte sur la durée du congé maternité et les quatre semaines qui suivent. Même s'il devait intervenir après cette période, aucun licenciement ne peut être prononcé ou notifié à l'agent (CE, 9 juillet 1997, Centre hospitalier de Draguignan).

Cette interdiction s'applique également aux agents stagiaires en état de grossesse (CE, 20 mars 1987, commune de Bonneval).

Exception : une mesure de licenciement pour insuffisance professionnelle prononcée en conséquence d'un refus de titularisation en fin de stage est exclue du champ de l'interdiction. Une fonctionnaire stagiaire en état de grossesse peut donc légalement être licenciée à l'expiration de la période de stage (CE, 26 mai 1982, Mme Caius).

7 - Dissocier insuffisance professionnelle et état de santé de l'agent

Les faits traduisant l'incapacité du fonctionnaire à exercer correctement ses fonctions ne doivent pas trouver leur origine exclusive dans des troubles liés à son état de santé (CA de Nancy, 4 avril 1996, commune de Vesoul).

Pour prouver l'insuffisance professionnelle, il conviendra de se baser sur des faits objectifs, sans lien avec l'état de santé de l'agent. Sinon, il conviendra d'appliquer les différents dispositifs statutaires prévus en cas d'indisponibilité physique.

8 - Evaluer les qualités professionnelles

L'insuffisance professionnelle se traduit par l'incapacité d'un agent à exécuter correctement les tâches qui lui ont été confiées compte-tenu des exigences professionnelles que l'administration est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de son grade. Par conséquent, la circonstance qu'un agent ait fait preuve d'une incapacité professionnelle dans l'accomplissement de fonctions ne correspondant pas à celles qu'il a vocation à exercer compte tenu de son grade ne peut légalement justifier une mesure de licenciement (CE, 27 janvier 1993, M. Mathot).

Ecueil à éviter : exiger d'un agent qu'il accomplisse des missions qui ne correspondent pas à celles qui sont habituellement confiées dans le cadre d'emplois occupé par ce dernier.

9 - Cas du fonctionnaire en détachement réintégré dans sa collectivité d'origine

L'autorité territoriale ne peut pas se fonder sur l'inaptitude professionnelle d'un agent à exercer les fonctions qui lui ont été confiées dans son emploi de détachement pour considérer qu'il est également inapte dans sa collectivité d'origine (CA Paris, 22 septembre 2005, commune de Neuilly-sur-Seine).

10 - Prouver l'insuffisance professionnelle

La matérialité des faits traduisant l'insuffisance professionnelle doit être établie par l'administration sans quoi le licenciement sera annulé par le juge.

L'autorité territoriale ne doit pas baser la procédure sur des hypothèses ou des allégations subjectives et non vérifiables. L'insuffisance professionnelle se caractérise au contraire par la réunion d'un ensemble d'éléments objectifs mettant en cause le comportement général de l'agent et sa manière de servir. Ils se cristallisent plus particulièrement autour de deux notions : l'incapacité professionnelle et les difficultés relationnelles. Il conviendra donc, avant de vouloir démontrer une insuffisance professionnelle, de corroborer les griefs par des preuves matérielles qui permettront au juge d'exercer son pouvoir d'appréciation le cas échéant (notes, rapports, comptes rendus d'activités prouvant les difficultés d'adaptation...).

Conseil : profiter des entretiens professionnels annuels, mais aussi des points d'étape réalisés en cours d'année, pour notifier à l'agent les faits qui lui sont reprochés. La procédure annuelle d'évaluation professionnelle, par exemple, peut permettre d'appréhender l'insuffisance professionnelle d'un agent : l'analyse du bilan de l'année passée, le recensement des objectifs non atteints, les éléments d'argumentation ou les prétextes allégués pour justifier des contre-performances permettent de caractériser l'insuffisance professionnelle, dès lors que les objectifs fixés et les moyens attribués relèvent d'une normalité.

Si malgré les mises en garde l'agent ne change rien à sa façon de travailler, qui demeure très défailante, l'insuffisance professionnelle pourra être démontrée en relevant les manquements persistants et le caractère préjudiciable du comportement de l'agent.



L'insuffisance professionnelle ne saurait reposer sur une défailance ponctuelle.

3^{ème} PARTIE

La procédure préalable au licenciement pour insuffisance professionnelle



1 - Rapport de l'autorité territoriale constatant l'insuffisance professionnelle

L'autorité territoriale établit un rapport constatant l'insuffisance professionnelle. Ce rapport doit contenir des **faits précis et avérés**, constitutifs d'une insuffisance professionnelle compte tenu des fonctions exercées par l'agent.

L'insuffisance professionnelle doit donc être clairement établie. Les pièces fournies doivent être suffisamment probantes pour démontrer l'insuffisance professionnelle, laquelle doit reposer sur des **constatations de faits** et non sur une spéculation prospective quant au comportement futur de l'agent après sa titularisation ou un comportement général déficient (documents écrits, témoignages précis et concordants) (CE du 12 juin 2009, n°312332).

(Modèles en annexes 1, 2 et 3)

2 - Lettre d'information préalable au licenciement

Envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception, la lettre d'information préalable au licenciement vise à informer l'agent :

- de la mise en oeuvre et du déroulement de la procédure de licenciement
- des motifs du licenciement
- de sa date de prise d'effet, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir
- de son droit à obtenir communication intégrale de son dossier administratif
- de la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix
- pour les agents contractuels : de la tenue d'un entretien préalable : lieu, date, horaire

(Modèles en annexes 1, 2 et 3)

3 - Communication du dossier administratif de l'agent

L'agent doit pouvoir obtenir communication intégrale de son dossier individuel et du rapport établissant l'insuffisance professionnelle. Le dossier communiqué à l'intéressé doit comporter l'ensemble des pièces intéressant sa situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité, y compris celles qui lui seraient favorables et qu'il pourrait faire valoir au cours de la procédure engagée à son encontre (CE du 17 mars 2004, n°205436). Il ne peut être fait état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

La communication du dossier administratif se fait au siège de la collectivité qui emploie l'agent dans un délai suffisant pour que celui-ci puisse organiser sa défense. Lors de la consultation, l'agent peut être assisté d'un ou plusieurs conseils de son choix. Il peut également se faire représenter par une autre personne moyennant la présentation d'une procuration, signée par lui-même.

La communication de son dossier au fonctionnaire n'impose pas à l'employeur de transférer les documents dans un lieu demandé par l'agent (CAA Lyon, 18 décembre 2012, n°11LY02142).

Si l'agent demande la copie du dossier, celle-ci est alors délivrée en un seul exemplaire. Une copie peut également être délivrée par courrier électronique.

Il est conseillé, à l'issue de la consultation, d'établir un procès-verbal, signé par l'agent ou son représentant, indiquant que l'intéressé a bien pris connaissance de son dossier administratif.

Si l'agent est dans l'impossibilité physique de se déplacer en mairie, cette communication peut être faite sous forme de photocopies du dossier transmises à l'intéressé.

(Modèles en annexes 1, 2 et 3)

4 - Entretien avec l'agent

4.1 - Concernant les fonctionnaires titulaires et stagiaires

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'administration de convoquer un fonctionnaire à un entretien préalable à son licenciement pour insuffisance professionnelle (CAA de Nancy, 31 janvier 2013, n°12NC00246).

Cependant, **à sa demande, l'agent peut être reçu par l'autorité territoriale**. Outre les motifs du licenciement, peuvent alors lui être expliqués le déroulement de la procédure, le calcul de l'indemnité de licenciement qui lui est éventuellement due et ses droits éventuels à l'allocation chômage.

4.2 - Concernant les agents contractuels de droit public

L'entretien est une mesure obligatoire préalable au licenciement. Le but de l'entretien est d'instaurer un débat contradictoire entre l'employeur et l'agent autour des motifs du licenciement. L'entretien représente une garantie pour l'agent, ce dernier pouvant y renoncer.

L'agent a la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

5 - La décision de licenciement

5.1 - Concernant les **fonctionnaires titulaires : saisine du **Conseil de discipline****

L'article 93 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispose que le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la **procédure prévue en matière disciplinaire**, afin de donner des garanties suffisantes au fonctionnaire menacé de licenciement. **Cette procédure fait appel au Conseil de discipline qui est chargé d'apprécier la réalité de l'insuffisance professionnelle.**

L'autorité territoriale saisit le Conseil de discipline du rapport constatant l'insuffisance professionnelle (*Modèle en annexe 1*).

Le Conseil de discipline est une émanation de la Commission administrative paritaire dont relève le fonctionnaire déféré. Il comprend un nombre égal de représentants du personnel et des collectivités locales. Il est présidé par un magistrat de l'ordre administratif. Le Conseil de discipline se réunit au Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Vaucluse. **Il se prononce sur la réalité de l'insuffisance professionnelle.**

Le Président du Conseil de discipline convoque, quinze jours avant la date de la réunion :

-les membres du Conseil de discipline,

et, par lettre recommandée avec accusé de réception :

-l'agent,

-l'autorité territoriale employeur.

Les deux parties peuvent présenter devant le Conseil de discipline des observations écrites ou orales, citer des témoins et se faire assister d'un ou plusieurs conseils de leur choix.

Suite à la délibération du Conseil de discipline, un avis motivé est notifié aux parties (procès-verbal).

L'autorité territoriale n'est pas tenue de suivre l'avis du Conseil de discipline, mais sa décision doit être motivée sous peine d'illégalité (CE du 16 octobre 1987, n°60173). **L'avis rendu par le Conseil de discipline est consultatif.**

5.2 - Concernant les **fonctionnaires stagiaires** : saisine de la **C.A.P.**

Les fonctionnaires stagiaires peuvent être licenciés pour insuffisance professionnelle en cours de stage après avis de la Commission Administrative Paritaire (C.A.P.).

L'autorité territoriale saisit la C.A.P. du rapport constatant l'insuffisance professionnelle (*Modèle en annexe 2*).

Le licenciement ne peut cependant intervenir avant que le stagiaire ait effectué la moitié de la durée normale du stage (généralement 6 mois). Il s'agit de la durée minimale pour se faire un avis des capacités de l'agent à remplir les missions exigées par le grade.

L'avis émis par la C.A.P. ne lie pas l'autorité territoriale mais il constitue un élément sur lequel le juge administratif s'appuiera pour contrôler la légalité de la décision en cas de contentieux.

NOTA : à la condition qu'il soit toujours inscrit sur la liste d'aptitude, le fonctionnaire stagiaire qui aurait été licencié pour insuffisance professionnelle peut être à nouveau recruté en qualité de stagiaire dans une autre collectivité.

5.3 - Concernant les **agents contractuels** : envoi d'un **courrier recommandé**

La décision de licenciement peut être prise à l'issue de l'entretien préalable. La décision de licenciement prend la forme d'un courrier en recommandé avec accusé de réception et doit être motivée en droit et en fait (*Modèle en annexe 3*).

La lettre de licenciement doit fixer la date d'effet du licenciement, en tenant compte :

- De la durée du préavis
- Des congés annuels restant à courir.

Lorsque l'agent ne peut prendre ses congés du fait de l'administration, il a droit à une indemnité pour congés annuels non pris. Dans ce cas, la lettre de notification du licenciement précise les droits à congés annuels et leur indemnisation.

La date d'effet du licenciement ne peut intervenir avant la notification à l'agent.

La lettre de licenciement doit indiquer les délais et voies de recours.

La décision de licenciement est transmise au contrôle de légalité (sauf pour les décisions de licenciement des contrats pour besoin occasionnel ou saisonnier).

(Modèle en annexe 3)

4^{ème} PARTIE

La décision de licenciement et ses conséquences pour l'agent et la collectivité



1 - L'arrêté de licenciement pour insuffisance professionnelle

La décision de licenciement est matérialisée par un arrêté de l'autorité territoriale. Celui-ci doit comporter obligatoirement :

- le ou les motifs du licenciement,
- la date de prise d'effet du licenciement.

Il peut être soit remis en mains propres à l'agent, soit transmis par lettre recommandée avec accusé de réception pour notification.

(Modèles en annexes 1 et 2)

2 - L'attestation de fin d'activité

Dès que le licenciement est prononcé, l'autorité territoriale est tenue de remettre à l'agent une attestation destinée à faire valoir ses droits à l'assurance chômage (article R 351-5 du Code du Travail). L'agent doit la conserver pendant un an, l'employeur n'étant pas tenu d'en délivrer un duplicata. Cette attestation se crée en ligne sur le site www.pole-emploi.fr.

3 - Versement d'une indemnité de licenciement

3.1 - Concernant les fonctionnaires titulaires

Le décret n° 85-186 du 7 février 1985 fixe les modalités de calcul de l'indemnité due à un fonctionnaire territorial licencié pour insuffisance professionnelle. Il pose comme condition à l'octroi de l'indemnité que le fonctionnaire ne puisse être admis à la retraite avec jouissance immédiate d'une pension.

L'indemnité de licenciement est égale aux trois quarts du traitement brut, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement (s'ils sont dus) perçus au cours du dernier mois d'activité, multipliés 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.

L'indemnité de licenciement est versée en capital. **Elle est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public territorial qui a prononcé le licenciement.**

En l'absence de texte et par analogie à la fonction publique de l'État (décret n° 85-986 du 16 septembre 1985), l'indemnité peut être versée par mensualités sans dépasser le montant du traitement brut afférent aux derniers émoluments perçus par le fonctionnaire licencié.

Dans le cas d'un fonctionnaire ayant acquis des droits à pension de retraite, les versements cessent à la date fixée pour l'entrée en jouissance de cette pension.

L'indemnité de licenciement a un caractère de dommages et intérêts. Elle n'est pas assujettie aux cotisations sociales et est exonérée d'impôt, à l'exception toutefois de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (C.R.D.S.).

3.2 - Concernant les fonctionnaires stagiaires

Le licenciement pour insuffisance professionnelle ne donne lieu à **aucune indemnité de licenciement**.

Si l'agent est déjà titulaire dans un autre corps ou cadre d'emplois avant sa nomination en tant que stagiaire, il est réintégré dans ce corps ou cadre d'emplois d'origine.

3.3 - Concernant les agents contractuels de droit public

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 :

- Pour chacune des 12 premières années de services, 50% de la rémunération mensuelle de base (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).
- Pour chacune des années suivantes : 1/3 de la rémunération mensuelle de base

Le total est à diviser par deux (article 46 du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié)

L'indemnité de licenciement ne peut excéder 12 fois la rémunération de base.

Ne sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement que les services effectifs ininterrompus pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail accompli.

Toute fraction de service égale ou supérieure à 6 mois sera comptée pour un an. Toute fraction de service inférieure à 6 mois n'est pas prise en compte.

Les agents exerçant à temps partiel bénéficient d'un rétablissement de leur rémunération à temps complet.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié à 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.

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 60^{ème} anniversaire.

L'indemnité est versée en une seule fois par la collectivité qui a prononcé le licenciement.

4 - L'allocation pour perte d'emploi

L'article L 351-12 du code du travail dispose que les agents des collectivités territoriales ont droit aux allocations d'assurance chômage dans les conditions prévues pour les salariés du secteur privé.

Peuvent prétendre à un revenu de remplacement les salariés involontairement privés d'emploi dont la cessation du contrat de travail résulte d'un licenciement. Cette disposition est donc applicable aux agents territoriaux licenciés pour insuffisance professionnelle. Le fait que ce licenciement soit "imputable" à l'intéressé ne signifie pas pour autant qu'il y ait eu rupture volontaire du lien avec l'administration.

Les conditions d'ouverture des droits à prestations sont les suivantes :

- avoir au minimum 182 jours d'affiliation auprès d'un régime entrant dans le champ d'application du régime chômage,
- être inscrit comme demandeur d'emploi à l'ANPE,
- être à la recherche permanente et effective d'un emploi,
- être âgé de moins de 60 ans,
- être physiquement apte à l'exercice d'un emploi,
- ne pas être chômeur saisonnier,

Ces conditions doivent être cumulativement remplies par l'agent.

Les droits à allocations pour perte d'emploi de l'agent licencié sont appréciés, calculés et versés selon les conditions de droit commun prévues par la convention d'assurance chômage en vigueur au moment de la perte d'emploi.

4.1 - Concernant les fonctionnaires titulaires et stagiaires

Le paiement des allocations pour perte involontaire d'emploi incombe à la collectivité ou peut lui revenir, dans le cas où la durée d'emploi au titre de la collectivité a été la plus longue au cours de la période de référence, même dans l'hypothèse où elle aurait adhéré volontairement au régime d'assurance chômage (l'adhésion ne concerne que les agents non titulaires).

4.2 - Concernant les agents contractuels de droit public

Le paiement des allocations pour perte involontaire d'emploi incombe à Pôle Emploi dans l'hypothèse où la collectivité a adhéré volontairement au régime d'assurance chômage.

5 - Les recours contre la décision de licenciement

Lorsque le licenciement lui a été notifié, l'agent peut :

- saisir l'autorité administrative d'une demande de recours gracieux tendant au retrait de cette mesure,
- pour les fonctionnaires titulaires : saisir le Conseil de discipline de recours placé auprès du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Bouches-du-Rhône dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de l'arrêté de licenciement. Cette saisine n'a pas d'effet suspensif ; Le licenciement est exécutoire. Contrairement à l'avis donné par le

Conseil de discipline, l'autorité territoriale est liée par l'avis du Conseil de discipline de recours : elle ne peut prendre de décision contraire à celle proposée par le Conseil de discipline de recours.

- déférer au juge administratif l'arrêté prononçant le licenciement dans les deux mois suivant la date de sa notification.

ANNEXES



ANNEXE 1

Fonctionnaires titulaires

Modèle de rapport constatant l'insuffisance professionnelle

RAPPORT AU CONSEIL DE DISCIPLINE PLACE AUPRES DU CDG FPT 84

Licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent de catégorie
M....., (grade)....., (échelon).....

M..... a été recruté(e) par voie de au sein de la commune de, au grade de, (échelon) en vue d'exercer les fonctions de

- Rappel de la carrière/emplois précédents/diplômes etc
- Difficultés professionnelles identifiées (détail, dates) avec absence manifeste de caractère intentionnel, montrant l'existence d'une incapacité à exercer les fonctions relevant du grade de

Exemples :

- La prise de fonctions et les premières difficultés
 - Absence de compte-rendu de l'activité
 - Les tâches de gestion quotidiennes : erreurs, incohérences, omissions etc
 - Les relations professionnelles : travail avec les autres services, relations avec les usagers, relations avec la hiérarchie.....
 - Connaissances professionnelles et aptitudes générales
 - Sens de l'organisation
 - Autonomie et initiative
 - Communication
- Conséquences sur les services/le fonctionnement de la collectivité

Le Maire (le Président),
(signature)

ANNEXES AU RAPPORT AU CONSEIL DE DISCIPLINE
PLACE AUPRES DU CDG FPT 84

Licenciement pour insuffisance professionnelle de M.....

Joindre documents écrits, témoignages, mails

Modèle de lettre d'information préalable

(Commune)....., le

M.....

(adresse).....

.....

.....

Lettre recommandée avec accusé de réception

M.....,

Différents faits m'amènent à envisager votre licenciement pour insuffisance professionnelle, à compter du, compte tenu de vos droits à congés annuels restant à courir.

Cette procédure sera suivie conformément à la procédure prévue en matière disciplinaire, conformément à l'article 93 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et aux décrets n° 85-186 du 7 février 1985 et n° 89-677 du 18 septembre 1989 : elle est donc soumise à avis préalable du Conseil de discipline placé auprès du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Vaucluse.

Les raisons qui me conduisent à envisager cette mesure sont les suivantes:

.....
.....
.....
.....
.....

Je vous précise que vous avez la possibilité de consulter votre dossier individuel et le rapport constatant l'insuffisance professionnelle auprès du service (ou de M.....), en mairie dont je vous rappelle que les jours et heures d'ouverture sont les suivants :
.....

Vous pouvez vous faire assister ou représenter (sur production d'une procuration dûment signée de votre part), lors de cette communication et ultérieurement au cours de la procédure, d'un ou plusieurs conseils de votre choix.

Je suis également prêt, si vous le désirez, à vous recevoir en mairie. Vous voudrez bien à cet effet prendre préalablement rendez-vous en téléphonant au

Je vous informe que votre licenciement pour insuffisance professionnelle est susceptible de donner lieu au versement d'une indemnité de licenciement et de droits à indemnisation chômage sous réserve que vous remplissiez les conditions pour les obtenir.

Je vous prie de croire, M....., à l'assurance de mes sentiments distingués.

Le Maire
(Signature)

Modèle de procès-verbal de communication de dossier

PROCES-VERBAL DE COMMUNICATION DE DOSSIER

Je soussigné, M. (grade), reconnais avoir pris communication des pièces composant mon dossier individuel et le rapport constatant l'insuffisance professionnelle.

Le rapport constatant l'insuffisance professionnelle comprend les pièces suivantes

- copie de la lettre en date du informant M. qu'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle est engagée à son encontre et l'invitant à prendre connaissance de son dossier,
- copie du rapport et des pièces qui y sont annexées (*en dresser l'inventaire*),
- copie de la lettre de saisine du Conseil de discipline

Le dossier individuel comprend les pièces suivantes

en dresser l'inventaire

Fait à le

Le (Maire, Président)
(signature)

L'agent
(signature)

Modèle de courrier de saisine du Conseil de discipline

(Commune), le.....

Monsieur le Président du Conseil de discipline
Sous couvert de Monsieur le Président
du Centre de gestion
Centre de gestion de la Fonction Publique
Territoriale de Vaucluse
80 rue Marcel Demonque
CS 60508 - AGROPARC
84908 AVIGNON CEDEX 9

Objet : saisine du Conseil de discipline en vue
d'un licenciement pour insuffisance professionnelle

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de solliciter la réunion du Conseil de discipline afin que celui-ci examine le cas de M., (*grade*), que j'envisage de licencier pour insuffisance professionnelle.

M. a été recruté(e) le par voie de au sein de la commune de Il (elle) ne parvient pas à assumer les missions relevant de son grade malgré le soutien renforcé mis en place. La nature des problèmes professionnels qu'il (elle) rencontre fait qu'il ne paraît pas possible d'obtenir d'amélioration suffisante ou de lui confier d'autres types de missions.

En raison de la gravité des conséquences sur le service et des risques auxquels cela expose certains agents, à commencer par M..... lui (elle)-même, j'envisage de licencier M..... pour insuffisance professionnelle.

A sa demande, M. a été reçu(e) en entretien préalable à l'engagement de la procédure par

Vous trouverez ci-joint :

- l'intégralité du dossier de M. (rapport + dossier individuel),
- copie du courrier invitant l'agent à prendre connaissance de son dossier,
- le procès-verbal de communication du dossier à l'agent
- Les éventuelles observations déposées par l'agent

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma haute considération.

Le Maire (*le Président*),
(*signature*)

Modèle d'arrêté de licenciement pour insuffisance professionnelle

LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Le Maire (le Président) de

Vu la loi n° 82-213 du 2 Mars 1982 modifiée, relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions,

Vu la loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 89-677 du 18 Septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux,

Vu 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 modifiée, relatif à l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle due aux fonctionnaires des collectivités territoriales,

Considérant que M, (grade) a fait preuve d'insuffisance professionnelle (énoncer les insuffisances professionnelles),

Considérant que M a été informé(e) de son droit à communication de son dossier et de la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix,

Considérant que M a eu communication de son dossier,

Vu l'avis motivé émis par le Conseil de discipline le.....,

ARRETE

Article 1^{er} : Le licenciement pour insuffisance professionnelle prévu à l'article 93 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, est prononcé à l'encontre de M, (grade), à compter du, compte tenu de ses droits à congés annuels restant à courir. À cette date, il lui sera remis une attestation de fin d'activité.

Article 2 : A compter du, M est radié(e) des cadres et perd sa qualité de fonctionnaire.

Article 3 : L'intéressé(e) percevra une indemnité de licenciement égale à € et sera admis(e) à faire valoir ses droits au regard des dispositions réglementaires en vigueur relatives à la perte d'emploi (le cas échéant, si l'agent remplit les conditions).

Article 4 : Conformément aux dispositions des articles 23 et 24 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989, M..... est informé(e) de son droit à former un recours contre la décision prononcée par cet arrêté. Le recours doit être formé dans le délai d'un mois à compter de la notification de cet arrêté devant le Conseil de discipline de recours (1).

Article 5 : L'autorité territoriale est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera :

- transmis au Représentant de l'État,
- notifié à l'intéressé(e).

Ampliation sera adressée au :

- Président du Centre de Gestion,
- Comptable de la collectivité.

Fait à le

Le Maire (ou le Président)
(Signature)

Le Maire
(ou le Président),
-certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
-informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours
hiérarchique préalable exercé dans un délai de deux mois à compter
de la présente notification, éventuellement suivi d'un recours pour
excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Nîmes, dans
un délai de deux mois à compter, soit de la réponse de l'administration,
soit de la décision implicite de rejet de cette dernière.

Notifié le
Signature de l'agent :

(1) Conseil de discipline de recours pour la région PACA
Centre de gestion de la FPT des Bouches-du-Rhône
Boulevard de la Grande Thumine
CS 10439
13098 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 2

ANNEXE 2

Fonctionnaires stagiaires

Modèle de rapport constatant l'insuffisance professionnelle

RAPPORT A LA C.A.P. DE CATEGORIE PLACEE AUPRES DU CDG FPT 84

Licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent de catégorie
M....., (grade)....., (échelon).....

M..... a été recruté(e) par voie de au sein de la commune de, au grade de, (échelon) en vue d'exercer les fonctions de

- Rappel de la carrière/emplois précédents/diplômes etc
- Difficultés professionnelles identifiées (détail, dates) avec absence manifeste de caractère intentionnel, montrant l'existence d'une incapacité à exercer les fonctions relevant du grade de

Exemples :

- La prise de fonctions et les premières difficultés
 - Absence de compte-rendu de l'activité
 - Les tâches de gestion quotidiennes : erreurs, incohérences, omissions etc
 - Les relations professionnelles : travail avec les autres services, relations avec les usagers, relations avec la hiérarchie.....
 - Connaissances professionnelles et aptitudes générales
 - Sens de l'organisation
 - Autonomie et initiative
 - Communication
- Conséquences sur les services/le fonctionnement de la collectivité

Le Maire (le Président),
(signature)

ANNEXES AU RAPPORT A LA C.A.P. DE CATEGORIE
PLACEE AUPRES DU CDG FPT 84

Licenciement pour insuffisance professionnelle de M.....

Joindre documents écrits, témoignages, mails

Modèle de lettre d'information préalable

(Commune)....., le

M.....

(adresse).....

.....

.....

Lettre recommandée avec accusé de réception

M.....,

Différents faits m'amènent à envisager votre licenciement pour insuffisance professionnelle, à compter du, compte tenu de vos droits à congés annuels restant à courir.

Cette procédure est soumise à avis préalable de la C.A.P. de catégorie placée auprès du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Vaucluse.

Les raisons qui me conduisent à envisager cette mesure sont les suivantes:

.....
.....
.....
.....
.....

Je vous précise que vous avez la possibilité de consulter votre dossier individuel et le rapport constatant l'insuffisance professionnelle auprès du service (ou de M.....), en mairie dont je vous rappelle que les jours et heures d'ouverture sont les suivants :

.....

Vous pouvez vous faire assister ou représenter (sur production d'une procuration dûment signée de votre part), lors de cette communication et ultérieurement au cours de la procédure, d'un ou plusieurs conseils de votre choix.

Je suis également prêt, si vous le désirez, à vous recevoir en mairie. Vous voudrez bien à cet effet prendre préalablement rendez-vous en téléphonant au

Je vous informe que votre licenciement pour insuffisance professionnelle est susceptible de donner lieu au versement d'une allocation chômage sous réserve que vous remplissiez les conditions pour l'obtenir.

Je vous prie de croire, M....., à l'assurance de mes sentiments distingués.

Le Maire
(Signature)

Modèle de procès-verbal de communication de dossier

PROCES-VERBAL DE COMMUNICATION DE DOSSIER

Je soussigné, M. (grade), reconnais avoir pris communication des pièces composant mon dossier individuel et le rapport constatant l'insuffisance professionnelle.

Le rapport constatant l'insuffisance professionnelle comprend les pièces suivantes

- copie de la lettre en date du informant M. qu'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle est engagée à son encontre et l'invitant à prendre connaissance de son dossier,
- copie du rapport et des pièces qui y sont annexées (*en dresser l'inventaire*),
- copie de la lettre de saisine de la Commission administrative paritaire compétente

Le dossier individuel comprend les pièces suivantes

en dresser l'inventaire

Fait à le

Le (Maire, Président)
(signature)

L'agent
(signature)

Modèle de courrier de saisine de la C.A.P. compétente

(Commune), le.....

Monsieur le Président de la C.A.P. de catégorie ...
Centre de gestion de la Fonction Publique
Territoriale de Vaucluse
80 rue Marcel Demonque
CS 60508 - AGROPARC
84908 AVIGNON CEDEX 9

Objet : saisine de la C.A.P. de catégorie en vue
d'un licenciement pour insuffisance professionnelle

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de saisir la Commission administrative paritaire de catégorie afin que celle-ci examine le cas de M., (*grade*), que j'envisage de licencier pour insuffisance professionnelle.

M. a été recruté(e) le par voie de au sein de la commune de Il (elle) ne parvient pas à assumer les missions relevant de son grade malgré le soutien renforcé mis en place. La nature des problèmes professionnels qu'il (elle) rencontre fait qu'il ne paraît pas possible d'obtenir d'amélioration suffisante ou de lui confier d'autres types de missions.

En raison de la gravité des conséquences sur le service et des risques auxquels cela expose certains agents, à commencer par M..... lui (elle)-même, j'envisage de licencier M..... pour insuffisance professionnelle.

A sa demande, M. a été reçu(e) en entretien préalable à l'engagement de la procédure par

Vous trouverez ci-joint :

- l'intégralité du dossier de M. (rapport + dossier individuel),
- copie du courrier invitant l'agent à prendre connaissance de son dossier,
- le procès-verbal de communication du dossier à l'agent
- Les éventuelles observations déposées par l'agent

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma haute considération.

Le Maire (*le Président*),
(*signature*)

Modèle d'arrêté de licenciement pour insuffisance professionnelle

LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Le Maire (le Président) de

Vu la loi n° 82-213 du 2 Mars 1982 modifiée, relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions,

Vu la loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu 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 modifiée, relatif à l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle due aux fonctionnaires des collectivités territoriales,

Vu le décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale,

Considérant que M, (grade) a fait preuve d'insuffisance professionnelle (énoncer les insuffisances professionnelles),

Considérant que M a été informé(e) de son droit à communication de son dossier et de la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix,

Considérant que M a eu communication de son dossier,

Vu l'avis motivé émis par la Commission administrative paritaire de catégorie le.....,

ARRETE

Article 1^{er} : Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé à l'encontre de M, (grade), à compter du, compte tenu de ses droits à congés annuels restant à courir. À cette date, il lui sera remis une attestation de fin d'activité.

Article 2 : A compter du, M est radié(e) des cadres et perd sa qualité de fonctionnaire.

Article 3 : L'intéressé(e) sera admis(e) à faire valoir ses droits au regard des dispositions réglementaires en vigueur relatives à la perte d'emploi (le cas échéant, si l'agent remplit les conditions).

Article 4 : L'autorité territoriale est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera :

- transmis au Représentant de l'État,
- notifié à l'intéressé(e).

Ampliation sera adressée au :

- Président du Centre de Gestion,
- Comptable de la collectivité.

Fait à le

Le Maire (ou le Président)
(Signature)

Le Maire

(ou le Président),

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours hiérarchique préalable exercé dans un délai de deux mois à compter de la présente notification, éventuellement suivi d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Nîmes, dans un délai de deux mois à compter, soit de la réponse de l'administration, soit de la décision implicite de rejet de cette dernière.

Notifié le

Signature de l'agent :

ANNEXE 3

Agents contractuels de droit public

Modèle de rapport constatant l'insuffisance professionnelle

RAPPORT CONSTATANT L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Licenciement pour insuffisance professionnelle

M....., (grade)....., (échelon).....

M..... a été recruté(e) au sein de la commune de
en vue d'exercer les fonctions de

- Rappel de la carrière/emplois précédents/diplômes etc
- Difficultés professionnelles identifiées (détail, dates) avec absence manifeste de caractère intentionnel, montrant l'existence d'une incapacité à exercer les fonctions relevant du grade de

Exemples :

- La prise de fonctions et les premières difficultés
 - Absence de compte-rendu de l'activité
 - Les tâches de gestion quotidiennes : erreurs, incohérences, omissions etc
 - Les relations professionnelles : travail avec les autres services, relations avec les usagers, relations avec la hiérarchie.....
 - Connaissances professionnelles et aptitudes générales
 - Sens de l'organisation
 - Autonomie et initiative
 - Communication
- Conséquences sur les services/le fonctionnement de la collectivité

Le Maire (le Président),
(signature)

ANNEXES AU RAPPORT CONSTATANT L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Licenciement pour insuffisance professionnelle de M.....

Joindre documents écrits, témoignages, mails

Modèle de lettre d'information préalable

(Commune)....., le

M.....

(adresse).....

.....

.....

Lettre recommandée avec accusé de réception

M.....,

Différents faits m'amènent à envisager votre licenciement pour insuffisance professionnelle, à compter du, compte tenu de vos droits à congés annuels restant à courir.

Les raisons qui me conduisent à envisager cette mesure sont les suivantes:

.....
.....
.....
.....
.....

Je vous précise que vous avez la possibilité de consulter votre dossier administratif et le rapport constatant l'insuffisance professionnelle auprès du service (ou de M.....), en mairie dont je vous rappelle que les jours et heures d'ouverture sont les suivants :

Vous pouvez vous faire assister ou représenter (sur production d'une procuration dûment signée de votre part), lors de cette communication et ultérieurement au cours de la procédure, d'un ou plusieurs conseils de votre choix.

Je vous recevrai en mairie à l'occasion d'un entretien préalable le....., àheures. Vous voudrez bien à cet effet confirmer votre présence en téléphonant au

Je vous informe que votre licenciement pour insuffisance professionnelle est susceptible de donner lieu au versement d'une indemnité de licenciement et de droits à indemnisation chômage sous réserve que vous remplissiez les conditions pour les obtenir.

Je vous prie de croire, M....., à l'assurance de mes sentiments distingués.

Le Maire
(Signature)

Modèle de procès-verbal de communication de dossier

PROCES-VERBAL DE COMMUNICATION DE DOSSIER

Je soussigné, M. reconnais avoir pris communication des pièces composant mon dossier administratif et le rapport constatant l'insuffisance professionnelle.

Le rapport constatant l'insuffisance professionnelle comprend les pièces suivantes

- copie de la lettre en date du informant M. qu'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle est engagée à son encontre et l'invitant à prendre connaissance de son dossier,
- copie du rapport et des pièces qui y sont annexées (*en dresser l'inventaire*),

Le dossier administratif comprend les pièces suivantes

en dresser l'inventaire

Fait à le

Le (Maire, Président)
(signature)

L'agent
(signature)

Modèle de courrier d'information du licenciement

(Commune)....., le

M.....
(adresse).....

.....
.....

Lettre recommandée avec accusé de réception

M.....,

Nous avons eu un entretien préalable le au sujet du licenciement envisagé à votre
encontre.

En dépit des explications que vous nous avez fournies lors de cet entretien, nous sommes
contraints de vous notifier votre licenciement pour insuffisance professionnelle.

En effet, malgré les efforts de formation et de soutien qui ont été déployés pour rétablir la
situation, vous faites preuve, dans l'exercice de votre fonction, (indiquer en clair la fonction occupée)
de

Cette incapacité à assumer correctement vos fonctions met en cause la bonne marche de
votre service et, lors de notre entretien du, vous n'avez pas fourni d'éléments de
nature à nous faire espérer un quelconque changement.

Compte tenu de votre ancienneté dans la commune, votre préavis est fixé à mois
et débutera à la date de première présentation de la présente lettre.

Je vous prie de croire, M....., à l'assurance de mes sentiments distingués.

Le Maire
(Signature)

