

# Quelle procédure et quelles garanties pour les fonctionnaires en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle ?

Fiche pratique publié le 19/10/2020, vu 1164 fois, Auteur : [Maître Pierre Castéra](#)

## La procédure applicable en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle dans la fonction publique

L'insuffisance professionnelle peut se définir comme l'incapacité d'un agent à assumer les missions qui lui sont confiées dans son cadre d'emplois.

Aucun texte ne permet efficacement de définir cette notion éminemment fonctionnelle.

C'est la raison pour laquelle la jurisprudence en est l'outil de définition incontournable.

La jurisprudence a, ainsi, défini l'insuffisance professionnelle 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 16 octobre 1998, n° 155080).

L'autorité territoriale est donc en droit d'exiger de l'agent qu'il soit en mesure d'assurer toutes les missions relevant de son grade, prévues dans le statut particulier dont il relève et dans sa fiche de poste.

Elle relève d'indices dont le caractère répété et la persistance sont des éléments essentiels.

Qu'en est-il de la procédure ?

L'insuffisance n'est pas une sanction disciplinaire, néanmoins doit être accordé au fonctionnaire l'ensemble des garanties accordées dans le cadre de la procédure disciplinaire :

C'est pourquoi par l'effet de [l'article 70 de la loi du 11 janvier 1984 pour la fonction publique d'Etat](#) ou de [l'article 93 de la loi du 26 janvier 1984 pour la fonction publique territoriale](#), et en vertu du principe général des droits de la défense, le fonctionnaire qui fait l'objet d'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle doit être informé des insuffisances qui lui sont reprochées et mis à même de demander la communication de son dossier.

Lorsque l'insuffisance professionnelle de l'agent crée de graves dysfonctionnements dans le service, l'autorité territoriale a la possibilité de l'écartier temporairement du service dans l'attente de l'issue de la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle, à condition que les faits reprochés présentent un caractère de vraisemblance (CAA Nancy 20 septembre 2012, n°12NC00237).

L'autorité territoriale doit donc établir dans un premier temps un rapport constatant l'insuffisance professionnelle. Ce rapport contient des faits précis et doit impérativement tenir compte des fonctions véritablement exercées par l'agent.

La jurisprudence administrative retient en effet que l'insuffisance professionnelle doit être avérée, justifiée par des éléments précis et ne doit pas reposer sur des faits matériellement inexacts ou non fondés (CE du 12 juin 2009, n°312332).

Très récemment, le Conseil d'Etat a par ailleurs jugé qu'aucune disposition ne prévoit que le fonctionnaire poursuivi doive recevoir communication, avant la séance du conseil de discipline, du rapport de l'autorité ayant saisi l'instance disciplinaire ([CE 9 oct. 2020, n° 429563](#)).

L'autorité territoriale informe par écrit l'agent de l'engagement d'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle à son encontre et lui précise les faits reprochés.

Celle-ci doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par le biais d'une remise en mains propres contre décharge.

La lettre doit informer l'agent de son droit à consultation de son dossier individuel et de son droit à être assisté par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

Enfin, l'autorité territoriale peut inviter l'agent à un entretien préalable afin qu'il présente ses observations en défense.

Cet entretien n'est pas obligatoire pour le fonctionnaire titulaire ou stagiaire, il l'est en revanche pour l'agent contractuel de droit public.

Il sera donc nécessaire pour la personne publique employeur de respecter la procédure disciplinaire à savoir :

- Saisine du Conseil de discipline du rapport constatant l'insuffisance professionnelle.
- Le Conseil de Discipline dispose d'un délai de 2 mois pour rendre son avis.
- Le fonctionnaire est convoqué par le Président du Conseil de Discipline au moins 15 jours avant la tenue de la séance par lettre recommandée.
- L'avis du Conseil de Discipline, favorable ou défavorable, est un avis obligatoire qui ne lie pas la personne publique employeur.

La décision rendue par l'employeur (arrêté de radiation des cadres), doit être communiquée en main propre ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Cette décision doit être motivée en droit et en fait.

Bien évidemment, en cas de contestation de l'avis rendu par la commission de discipline ou de l'arrêté de radiation pour insuffisance professionnelle, le Tribunal administratif pourra être saisi dans un délai de deux mois suivant notification de cette décision.

Pierre Castéra

Avocat

Docteur en droit

pierre.castera-avocat@outlook.fr

[Site internet](#)