

LA FIN DE STAGE

Tout candidat, inscrit sur une liste d'aptitude par la voie du concours ou de la promotion interne **est nommé stagiaire** (sauf les agents de catégorie C qui sont nommés directement titulaires lorsqu'ils accèdent à un nouveau grade par la voie de la promotion interne) dans son grade et est tenu d'accomplir un stage dont la durée est fixée par chaque statut particulier.

Un fonctionnaire territorial stagiaire est un agent qui, nommé dans un emploi permanent, accomplit les **fonctions afférentes audit emploi** et a **vocation à être titularisé dans le grade correspondant**.

Le stage est à la fois une **période d'apprentissage** des fonctions et une **période probatoire** au cours de laquelle le fonctionnaire stagiaire doit faire la preuve de son aptitude professionnelle.

Au terme de la période normale de stage (fixée par chaque statut particulier), l'autorité territoriale peut décider :

- de **titulariser** l'agent ;
- de **proroger** le stage d'une période au maximum équivalente **si les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes** pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage (article 4 du décret n° 92-1194)

En cours de stage, il est possible de licencier le fonctionnaire stagiaire dès l'instant où **l'insuffisance professionnelle peut être prouvée** à condition néanmoins que la **période de stage effectuée soit supérieure à la moitié de la durée normale du stage**.

Durant son stage, l'agent est soumis à un système **d'évaluation** propre et doit être placé en situation de faire ses preuves. Cette appréciation doit permettre de déterminer l'aptitude de l'agent aux fonctions de l'emploi dans lequel il a été nommé et que son cadre d'emplois le destine à exercer. **Elle peut porter sur le comportement, les compétences techniques, l'état d'esprit compatible ou non avec une carrière dans la fonction publique. C'est la manière de servir en général qui va être appréciée. Aucun texte ne définit la forme que doit prendre l'évaluation.**

L'évaluation doit être formalisée par un écrit dont le stagiaire aura connaissance et qui figurera dans son dossier individuel.

A noter que l'autorité peut mettre en garde le stagiaire afin qu'il sache, dès avant la fin de la période de stage, que sa titularisation peut être refusée si l'appréciation défavorable de l'administration sur sa manière de servir se confirme à l'issue de cette période. Elle peut également l'informer, dans un délai raisonnable avant la fin du stage, de son intention de ne pas le titulariser (*CE 1er octobre 2015, n° 375356*)

Il convient de distinguer entre le licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage et le refus de titularisation à la fin du stage.

La titularisation

La **titularisation** ne résulte pas de l'expiration du délai de stage, mais d'une décision expresse de l'autorité territoriale.

La titularisation intervient par arrêté de l'autorité territoriale au terme du stage ou de la prorogation de stage au vu d'un rapport établi par le Président du C.N.F.P.T. lorsque le stage comporte une formation obligatoire.

Le stagiaire ne dispose pas d'un droit à être titularisé dans son grade mais y a seulement vocation. A défaut de décision expresse de titularisation, l'agent conserve sa qualité de stagiaire.

L'arrêté de titularisation précise la date d'effet de la titularisation, le classement à un échelon du grade ainsi que l'ancienneté conservée dans cet échelon.

L'arrêté de titularisation n'a pas à être transmis au **contrôle de légalité**.

La titularisation marque l'entrée de l'intéressé dans une carrière et lui permet de bénéficier d'un déroulement de carrière (avancement de grade, mutation, ...).

CAS PARTICULIERS :

L'agent pour lequel **aucune décision n'est prise** se trouve dans une situation non statutairement prévue qui engage la responsabilité de la collectivité. Le juge peut enjoindre l'autorité territoriale de prendre un arrêté de titularisation et condamner la collectivité au versement d'une astreinte par jour de retard lorsque les raisons du refus de titularisation ne sont étayées par aucun fait ou sont en contradiction avec l'avis émis par le supérieur hiérarchique direct de l'agent.

TA Versailles 974921 du 28.04.1998 / Melle N. c/ Commune de Wissous

CE 157776 du 12.06.1998 / M.R.

Lorsque l'agent occupe plusieurs emplois à temps non complet dans différentes collectivités ou établissements publics, il revient à l'autorité territoriale, premier employeur, de prononcer la titularisation après avis des autres collectivités, sans que ces avis ne lient cette collectivité. *Décret 91-298 du 20.03.1991 - art 8*

La titularisation vaudra pour toutes les collectivités ou établissements publics dans lesquels le fonctionnaire occupe le même grade ou emploi et prendra effet à la même date.

L'incidence des congés sur le stage :

Lorsque l'agent stagiaire bénéficie d'un congé de maternité, d'un congé pour adoption ou d'un congé de paternité, la prise de l'arrêté est retardée de la durée de ce congé moins un délai de carence correspondant à 1/10ème de la durée normale du stage (stage d'un an : carence de 36 jours). Par contre, la date d'effet de la titularisation intervient au terme de la durée du stage (1 an dans le cas général).

Lorsque l'agent stagiaire bénéficie de congés rémunérés pour maladie ou accident de service, la date d'effet de la titularisation ainsi que la date de prise de l'arrêté sont retardées de la durée du congé moins une carence de 1/10ème de la durée du stage. La durée de ce report de titularisation est prise en compte dans le reliquat d'ancienneté.

Les congés non rémunérés (congé parental, disponibilité, ...) retardent la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation, néanmoins le congé parental est repris en reliquat d'ancienneté pour la moitié de sa durée.

Temps partiel et durée du stage :

Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire exerce son activité à temps partiel, la durée de son stage est prolongée à due proportion afin qu'elle corresponde à la durée effective du stage d'un agent à temps complet (Exemple : Temps partiel 80% pour un stage d'un an : l'agent devra accomplir 1 an 3 mois de stage : 360 jours x 100/80).

La prorogation de stage

Si à l'expiration de la période normale de stage, les **aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes** pour permettre sa titularisation, l'autorité territoriale peut décider de proroger le stage. La durée maximale de la prorogation est fixée par chaque statut particulier. L'évaluation de l'agent tout au long du stage permet, notamment, à l'autorité territoriale de faire apparaître et justifier d'aptitudes professionnelles insuffisantes. La prorogation de stage intervient par arrêté de l'autorité territoriale. L'avis de la CAP n'étant plus requis depuis le 1^{er} janvier 2021.

La durée de la prorogation n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté lors de la titularisation de l'agent.

ATTENTION : La prorogation de stage est à distinguer de la prolongation du stage accordée de plein droit suite à maladie.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle doit révéler 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 exclusivement du cadre d'emplois ou de l'emploi dans lequel il a été recruté**.

Le licenciement peut intervenir soit en cours de stage ou de prorogation de stage, soit au terme du stage ou de la prorogation de stage.

La légalité de la décision de refus de titularisation à l'issue du stage est subordonnée à l'accomplissement des obligations de formation durant le stage prévues par le statut particulier (CE 27 mai 2009 n°313773).

Dans tous les cas, l'arrêté de licenciement pour insuffisance professionnelle est pris par l'autorité territoriale après avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP). Ce dernier ne lie pas la collectivité mais constitue un élément sur lequel le juge administratif s'appuiera pour contrôler la légalité de la décision en cas de contentieux.

Enfin, pour les agents stagiaires affiliés à la C.N.R.A.C.L., il conviendra de rétablir leurs droits en matière de retraite auprès du régime général de sécurité sociale et de l'I.R.C.A.N.T.E.C. dans un délai d'un an.

A NOTER : Lorsque l'autorité territoriale refuse de titulariser l'agent dans son grade de détachement (détachement de plein droit pour stage), celui-ci est réintégré de plein droit dans son grade d'origine.

LE LICENCIEMENT AU COURS DU STAGE OU DE LA PROROGATION DE STAGE

Décret 92-1194 du 04.11.1994 - art 5

Le stagiaire **devra avoir accompli au moins la moitié de la durée normale de stage**. Aucune procédure ne peut être engagée avant l'expiration de ce délai. Pour apprécier cette condition, il convient de tenir compte des différents congés et/ou du temps partiel accordés à l'agent et de leurs effets sur le temps effectif de stage.

Dans le respect du contradictoire plusieurs étapes sont à respecter :

- Convoquer le stagiaire à un entretien,
- Lui permettre de consulter son dossier individuel (comprenant ses évaluations + rapport de saisine de la CAP...). Il est conseillé d'établir un PV de consultation signé par l'agent ou de non-consultation,
- L'entretien (Il conseillé de rédiger un compte-rendu d'entretien à joindre au dossier de saisine de la CAP),
- Saisine de la Commission Administrative Paritaire (CAP)
- Arrêté portant refus de titularisation (A prendre dans Agirhe).

Le stagiaire licencié doit prendre ses congés avant la date de son licenciement.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle n'a pas à être précédé d'un préavis.

Le stagiaire a le droit d'être assisté d'un défenseur de son choix lors de la consultation de son dossier et lors de l'entretien préalable et de formuler des observations écrites devant la CAP.

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.

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.

La décision doit être fondée :

L'insuffisance professionnelle ne peut être constituée par :

- des hypothèses concernant le comportement du stagiaire après sa titularisation, *CE 114582 du 6.04.1992*
- des faits reprochés antérieurs au stage en l'absence de rapports du supérieur hiérarchique. *CAA Paris 97PA02190 du 18.11.1999*
- De même, quelques erreurs commises en cours de stage (quelques fautes d'orthographe, une erreur sur une facture..) ne peuvent justifier le licenciement pour insuffisance professionnelle. *CAA Nancy 03NC00245 du 12.05.2005*

La simple mention de l'insuffisance professionnelle dans le comportement et l'exécution de la mission ne constitue pas une motivation suffisante. *CE 98512 du 14.10.1992*

L'insuffisance professionnelle n'est pas définie légalement. Les nombreuses décisions jurisprudentielles montrent qu'elle peut être caractérisée, bien évidemment par l'inaptitude professionnelle de l'agent, mais encore par tout comportement de celui-ci préjudiciable à la bonne marche du service.

Des raisons de santé ne sauraient fonder un licenciement pour insuffisance professionnelle, et notamment pas un comportement ayant pour origine de nombreux troubles psychologiques (*CE 13 mai 1992, « M. Daubie », req. n° 88287*), ou des congés de maladie et de maternité régulièrement accordés (*CE 1er février 1995, « Mme Chedru », req. n° 104002*).

En revanche, il a été jugé que le refus de titularisation est justifié lorsqu'en raison de ses absences fréquentes pour maladie pendant le stage qui avait été prolongé de six mois, les qualités professionnelles du stagiaire n'ont pu être appréciées (*CAA Marseille 28 décembre 2000, « Mme d'Arco », req. n° 98MA00792*).

La titularisation n'étant pas un droit pour le stagiaire, le refus de titularisation ne donne pas lieu à versement d'une indemnité de licenciement, pas plus que le licenciement pour insuffisance professionnelle intervenant en cours de stage (article 5 du décret 92-1194 du 4 novembre 1992).

En revanche, étant assimilé à une perte involontaire d'emploi, le refus de titularisation, comme le licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage, ouvrent droit à l'allocation pour perte d'emploi dans les conditions prévues à l'article L.351-3 du Code du travail, en application de l'article L.351-12 du même code (article 17 du décret).

Par ailleurs, le stagiaire licencié doit prendre ses congés avant la date de son licenciement. Il ne peut bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés payés.

LE LICENCIEMENT EN FIN DE STAGE OU DE PROROGATION DE STAGE

Le licenciement prononcé en fin de stage offre moins de garanties au stagiaire.

Aucun texte n'impose à l'autorité territoriale l'obligation de communiquer son dossier à l'agent. (*Conseil d'Etat du 3 décembre 2003, n°256879*). Toutefois, l'agent peut demander à le consulter. De même, la décision de licenciement n'a pas à être motivée.

Faits pouvant motiver un refus de titularisation :

Si la décision de l'autorité territoriale n'a pas à être motivée vis-à-vis de l'agent, les faits reprochés doivent cependant exister. Il appartiendra au juge administratif de vérifier leur existence. CE 122503 du 25.02.1994 / Commune de Mauguio

Peuvent justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle :

- Les nombreuses absences d'un stagiaire.
CAA Douai 21DA01377 du 07.04.2022
- Le manque de ponctualité et les absences injustifiées déstabilisant le fonctionnement du service.
CAA Versailles 13VE01686 du 09.04.2015
- L'exercice irrégulier et superficiel des fonctions, une coopération insatisfaisante avec les collègues de travail.
CAA Nantes 96NT00447 du 08.07.1999 / Mme Maria D. C.
- Les nombreux manquements aux consignes édictées, les négligences dans l'entretien du matériel et l'utilisation dangereuse de certains outillages, ainsi que les difficultés à assurer des tâches pénibles du service dont relevait l'agent.
CAA Marseille 98MA00007 du 14.09.1999 / Département des Alpes de Haute-Provence
- Les difficultés pratiques du stagiaire éducateur de jeunes enfants dans ses relations avec les enfants et ses erreurs de comportement, notamment en matière de respect des normes d'hygiène.
CAA Lyon 97LY02928 du 03.10.2000 / Mme J.
- L'absence d'amélioration de la qualité du travail fourni, le comportement professionnel inadapté, la désinvolture et le manque de conscience professionnelle en matière d'horaires de travail et de congés, en dépit d'affectations successives et malgré les conseils reçus.
CAA Marseille 97MA11685 du 21.11.2000 / Melle G.
- Les difficultés relationnelles constantes
CAA Lyon 00LY00305 du 15.07.2003 / recteur de l'académie de Clermont-Ferrand
- Un sens insuffisant du service public et du travail en équipe
CAA Versailles 17VE03831 du 19.05.2020
- Les lacunes dans les connaissances pratiques, le manque d'initiatives, les réelles difficultés d'intégration.
CAA Lyon 98LY00498 du 20.11.2000 / M. A.
- Les connaissances professionnelles insuffisantes et un comportement révélant une certaine incapacité à s'intégrer et à adhérer au projet de l'établissement.
CAA Paris 00PA01444, 01PA00364 du 17.04.2001 / Commune d'Aubervilliers Mme C.
- Les insuffisances du stagiaire en matière d'expression écrite et orale et sur son incapacité à se situer au sein d'une chaîne hiérarchique.
CAA Versailles 20VE01164 du 08.07.2022
- Le comportement inconstant et le refus d'assumer la responsabilité des dossiers confiés.
CAA Nantes 98NT00965 du 09.11.2000 / Mlle Nathalie N.

- Un travail superficiel et peu fiable et de graves difficultés relationnelles susceptibles de provoquer des situations conflictuelles dans le travail de groupe.
CAA Lyon 97LY01987 du 13.09.1999 / Monsieur A.
- Un manque de motivation, d'initiative et d'investissement dans ses fonctions, des relations distantes voire difficiles avec ses collègues, un manque d'esprit d'équipe et d'intérêt pour les missions de ceux-ci, un manque de respect des consignes voire des obligations de sa fiche de poste, une insuffisante maîtrise des protocoles de nettoyage et d'hygiène, ainsi qu'une méconnaissance de la réglementation en dépit de son ancienneté dans ses fonctions.
CAA Bordeaux 18BX02408 du 22.06.2020
- Le refus d'un stagiaire de suivre des tutorats mis en place afin de l'aider à acquérir les compétences nécessaires à la tenue de son poste et sa volonté de rester sur ses acquis.
CAA Marseille 22MA01099 du 06.10.2023

En revanche, **ne peuvent justifier un licenciement en fin de stage** :

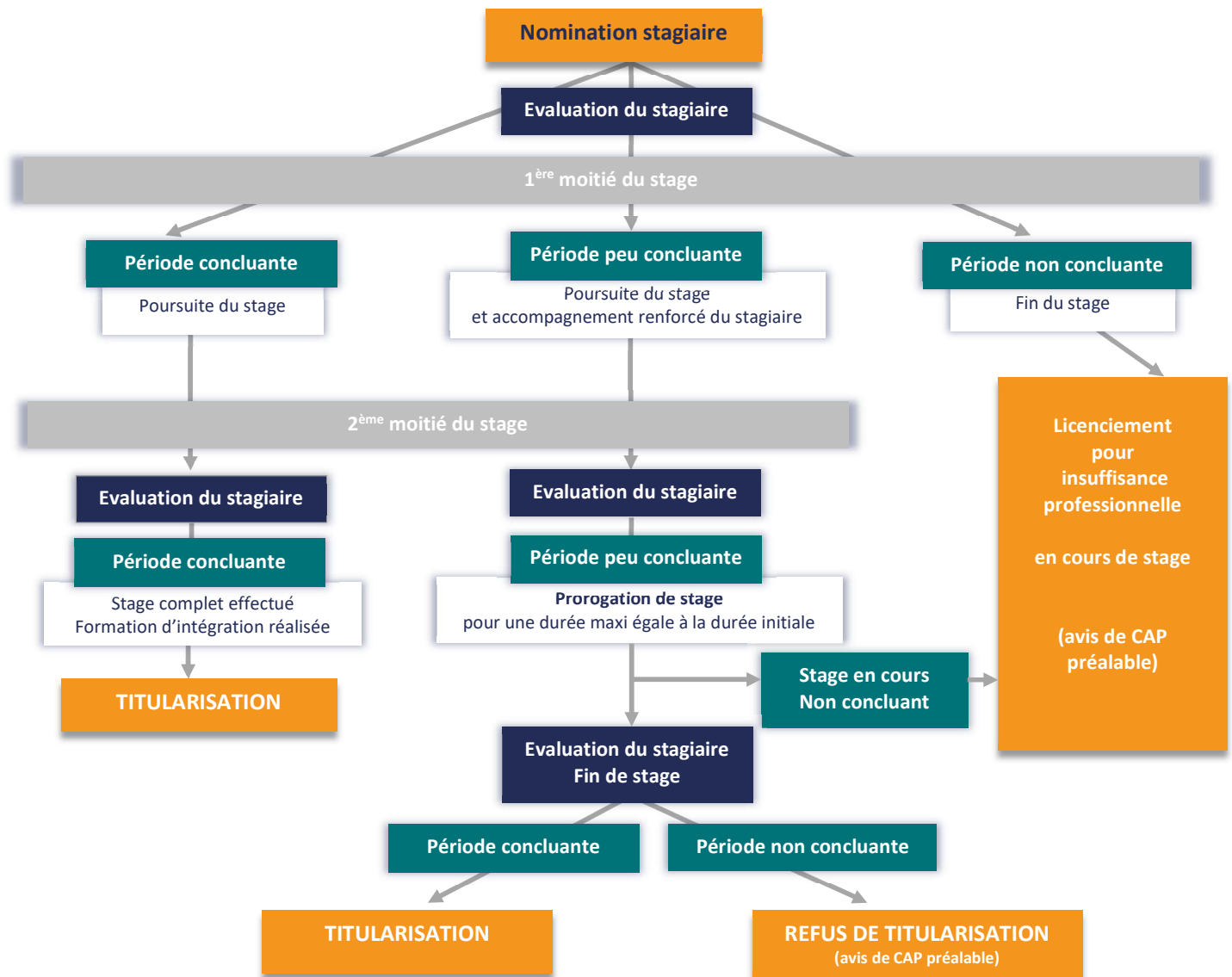
- Un rapport rédigé plus d'un an avant la décision de licenciement, en l'absence de nouveau document précisant la nature des griefs reprochés pendant le stage.
CAA Nancy 97NC01261 du 15.05.2001 / Mme F.

N'est pas légal le licenciement pour insuffisance professionnelle prononcé alors que :

- L'agent rencontrait des difficultés sérieuses en raison des missions qui lui ont été confiées, qui excédaient par leur importance et leur complexité, celles pouvant lui être confiées compte tenu de son grade.
CAA Nantes 17NT03424 du 10.01.2019, CAA Marseille 10MA04310 du 26.12.2012, CAA Nancy 00NC00810 du 17.03.2005
- Dans le cadre de la prolongation de son stage, assortie d'un changement de service, l'agent n'avait travaillé effectivement que 15 jours ouvrés.
CAA Paris 13PA00188 du 27.02.2014
- Le fonctionnaire stagiaire n'a pas bénéficié de la formation d'adaptation prévue par le statut particulier, notamment en raison d'un défaut d'inscription imputable à sa collectivité.
CE 313773 du 27.05.2009 TA Limoges 1000892 du 03.03.2011 / M.T TA Versailles 961955 961957 du 19.12.1997
- Le refus de titularisation est fondé sur une sanction disciplinaire (blâme), motivée par les manquements de l'intéressé à des missions qui ne relevaient pas de son grade.
CAA Bordeaux 18BX03072 du 06.07.2020
- Les difficultés professionnelles rencontrées par l'agent sont liées au fait que le poste n'était pas adapté à un attaché stagiaire mais à un « attaché confirmé » compte tenu des tâches y afférent.
CAA Bordeaux 98BX01919 du 20.06.2002
- L'appréciation portée sur la période probatoire, et éventuellement, la prolongation de celle-ci, n'avait pas encore été rendue par son maître de stage.
CAA Paris 22PA00151 du 17.07.2023

Pour apprécier la légalité d'une décision de refus de titularisation, il incombe au juge de vérifier qu'elle ne repose pas sur des faits matériellement inexacts, qu'elle n'est entachée ni d'erreur de droit, ni d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'insuffisance professionnelle de l'intéressé, qu'elle ne revêt pas le caractère d'une sanction disciplinaire et n'est entachée d'aucun détournement de pouvoir et que, si elle est fondée sur des motifs qui caractérisent une insuffisance professionnelle mais aussi des fautes disciplinaires, l'intéressé a été mis à même de faire valoir ses observations.

La chronologie du stage



Incidences des congés rémunérés et non rémunérés

	Incidence	
	Sur la durée du stage	Sur la titularisation
→ Congés annuels	Sans effet	Sans effet
→ Congés de maternité ou adoption → Congés de paternité	Sont pris en compte comme temps de stage à raison de 1/10 ^{ème} de la durée globale de celui-ci.	La décision de titularisation est reportée de la durée du congé. Le congé est sans effet sur la date de titularisation.
→ Congé de maladie → Congé pour accident de service ou maladie professionnelle		La décision de titularisation et la date d'effet sont reportées de la durée du congé déduction faite de la franchise de 1/10 ^{ème} .
→ Congé de longue maladie → Congé de grave maladie → Congé de longue durée → Congé pour infirmités de guerre → Congés pour période militaire		
→ Congé parental → Congé de présence parentale → Congé de proche aidant → Congé pour service national (période de réserve) → Congé pour inaptitude physique → Congé pour convenances personnelles → Congé pour raisons familiales → Congé pour stage ou scolarité → Congé de solidarité familiale → Congé pour siéger comme représentant d'une mutuelle ou d'une association	Ne sont pas comptabilisés dans la durée effective de stage.	Retarde la décision de titularisation et sa date d'effet , de la durée du congé.
→ Temps partiel et temps partiel thérapeutique	Augmente la durée du stage à due proportion.	Retarde d'autant la décision et la date d'effet de la titularisation.
→ Formation d'intégration obligatoire non réalisée à la date supposée de titularisation	Augmente la durée du stage jusqu'à la réalisation de la formation	Retarde d'autant la décision et la date d'effet de la titularisation. Elle interviendra le lendemain du suivi de la formation d'intégration (pas de rétroactivité)