

LA FIN DE STAGE : MODE D'EMPLOI

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général de la fonction publique (articles L.327-3 à L.327-9 et R.327-1 à R.327-75),
- Décret n° 2021-706 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19,
- Décret n° 2020-1533 du 8 décembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2020-1082 du 21 août 2020 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19
- Décret n° 2008-512 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux,
- FAQ de la DGAFP du 10 août 2021 sur la gestion du personnel de la FPE durant la crise sanitaire suite à la publication de la loi du 5 août 2021 sur la gestion de la crise sanitaire

SOMMAIRE

A. PRÉAMBULE	3
B. LA GESTION DE LA FIN NORMALE DU STAGE.....	3
I. LES CAS DE PROLONGATION DU STAGE.....	4
❖ Prolongation du fait d'une demande de temps partiel	4
❖ Prolongation du fait de congés rémunérés.....	5
❖ Prolongation du fait de congés non rémunérés	5
❖ Prolongation du fait de la suspension COVID liée au passe sanitaire et à l'obligation vaccinale	5
❖ Prolongation du fait d'une suspension en vue d'une procédure disciplinaire	5
II. LA DECISION À PRENDRE EN FIN DE STAGE.....	6
❖ Le stagiaire a donné satisfaction : la titularisation	6
❖ Le stagiaire n'a pas donné entière satisfaction durant son stage : la prolongation de stage pour aptitudes professionnelles insuffisantes	8
❖ Le stagiaire n'a pas donné satisfaction : le refus de titularisation.....	9

C.	AUTRES CAS DE FIN DE STAGE	11
I.	À L'INITIATIVE DE LA COLLECTIVITÉ	11
❖	Le licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle	11
❖	Le licenciement pour faute disciplinaire	12
❖	La radiation pour abandon de poste.....	12
❖	Le licenciement pour inaptitude physique	12
❖	Le licenciement pour suppression d'emploi	13
❖	La perte des droits civiques.....	13
❖	Inscription bulletin n°2 du casier judiciaire.....	13
II.	À L'INITIATIVE DU STAGIAIRE	13
❖	La démission du stagiaire	13
❖	Le décès du stagiaire	14
D.	ANNEXE.....	15

A. PRÉAMBULE

Le stage est une période probatoire. Il doit permettre d'apprécier l'aptitude à exercer les fonctions correspondant au grade dans lequel est nommé le fonctionnaire. Les tâches lui incombant sont définies dans le statut particulier du cadre d'emplois qui le régit.

Le stagiaire doit occuper, dès sa nomination, les fonctions afférentes à son grade. C'est grâce au respect de ce principe que l'autorité territoriale pourra évaluer à bon escient la capacité de l'agent à occuper ces fonctions.

Il en résulte que l'autorité ne peut légalement licencier en cours ou en fin de stage, sur le fondement de son insuffisance professionnelle, un agent qui n'a effectivement exercé au cours du stage aucune des fonctions relevant de son grade. **Tout refus de titularisation opposé à un agent qui se verrait confier des missions ne relevant pas de son grade est illégal** (CE du 30 décembre 2011 n° 342220 ; CAA Versailles 16.01.2020 n°18VE00157).

Ainsi, la collectivité s'expose à un risque contentieux en confiant des missions d'ATSEM à un adjoint technique ; en confiant des missions de secrétaire de mairie à un agent nommé sur le grade d'adjoint administratif (C1), ...

Au terme de la période normale de stage ou en cours de stage, l'autorité territoriale peut, selon les qualités professionnelles démontrées par le fonctionnaire stagiaire au cours du stage, décider de :

- **Titulariser** l'agent, si le stagiaire donne satisfaction,
- **Proroger**, le stage du fonctionnaire pour apprécier le comportement professionnel sur une période plus longue, si le stagiaire ne donne pas entière satisfaction.
- **Procéder au licenciement du fonctionnaire en cours de stage**, après avis de la commission administrative paritaire (CAP) dès l'instant où l'insuffisance professionnelle peut être prouvée, si le stagiaire ne donne pas satisfaction.
- **Procéder au refus de titularisation du fonctionnaire en fin de stage**, après avis de la commission administrative paritaire (CAP) dès l'instant où l'insuffisance professionnelle peut être prouvée, si le stagiaire ne donne pas satisfaction.



Tant que l'Autorité Territoriale n'a pas expressément pris une décision à la fin du stage, l'agent reste stagiaire ; il ne naît pas de titularisation tacite (CE 16.03.1979 n°11552 ; CE 11.12.2019 n°427522). Il a été jugé que l'absence de décision expresse au terme de la période de stage ne fait pas naître une obligation de titulariser le stagiaire (CE 10.12.2018 n°416596). **Cette situation ne peut cependant perdurer trop longtemps sous peine d'engager la responsabilité de la collectivité.**

Pour statuer sur le sort de l'agent à l'issue du stage, **il est indispensable de l'évaluer durant la période de stage :**

Afin d'anticiper une éventuelle saisine de la Commission Administrative Paritaire (CAP) relative à un licenciement au terme de six mois de stage, une prolongation à des fins d'évaluation complémentaire, un renouvellement ou un licenciement pour insuffisance professionnelle en fin de stage, **nous vous recommandons fortement d'effectuer un premier entretien au cours de six mois de stage, puis réitérer cette démarche, à l'issue du stage.**

Nota : Vous trouverez sur notre base documentaire les deux modèles d'imprimés d'entretien d'évaluation du stage, après 6 mois de stage et en fin de stage en cliquant [ICI](#).

Les agents stagiaires n'étant pas éligibles à l'évaluation annuelle en tant que telle, ce document complété sera pris en compte pour les éventuels avancements de grade, d'échelon, ou pour la promotion interne.

B. LA GESTION DE LA FIN NORMALE DU STAGE

La durée du stage est fixée par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel est nommé le fonctionnaire. Tous les statuts particuliers des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale prévoient une durée de stage. Des durées de stage différentes sont prévues selon que l'on accède au cadre d'emplois par concours (en général 1 année) ou par promotion interne (en général 6 mois).

Pour les fonctionnaires intercommunaux

La collectivité qui recrute un agent à temps non-complet, qui est déjà nommé stagiaire sur le même grade dans une autre collectivité, devra écourter la durée de stage et fixer la date de fin du stage à la même date que ce qui est prévu dans l'arrêté de la collectivité qui l'a nommé stagiaire en premier. En conséquence la durée du stage se trouve écourtée dans l'autre collectivité.

À l'issue de la période normale de stage, il appartient à l'autorité territoriale de se prononcer sur le sort du stagiaire, après avoir apprécié ses compétences professionnelles.

Elle peut ainsi décider de :

- **Titulariser** l'agent, si le stagiaire donne satisfaction,
- **Proroger**, après avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP), le stage du fonctionnaire pour apprécier le comportement professionnel sur une période plus longue, si le stagiaire ne donne pas entière satisfaction,
- **Procéder au refus de titularisation du fonctionnaire en fin de stage**, après avis de la CAP dès l'instant où l'insuffisance professionnelle peut être prouvée, si le stagiaire ne donne pas satisfaction.

Cependant, il existe des situations qui engendrent une prolongation automatique du stage (indépendante de la volonté de l'autorité territoriale), et reculent d'autant la date de fin de stage et donc la décision de l'autorité territoriale à l'issue du stage.

Le fait que l'agent soit en congé maladie à la fin de stage ne fait pas obstacle à un refus de titularisation (CE 11.12.2019 n°427522).

I. LES CAS DE PROLONGATION DU STAGE

Il existe 3 situations qui engendrent une prolongation automatique du stage, et reculent d'autant la date de fin de stage.

Pour ces cas, la prolongation est obligatoire, l'autorité territoriale ne peut pas titulariser un agent avant qu'il ait effectué l'intégralité de la période de stage prévue par le statut.

Aucune saisine préalable de la CAP n'est nécessaire. L'autorité devra uniquement prendre et notifier un arrêté de prolongation de stage.

Nota : un modèle d'arrêté de prolongation de stage est en ligne sur la base documentaire du site www.cdg28.fr en cliquant [ICI](#).

❖ Prolongation du fait d'une demande de temps partiel

La durée normale du stage des agents à temps partiel **est augmentée en fonction de la quotité de service de l'agent.**

Il en ira de même en cas de **temps partiel thérapeutique**.

Par contre, le fait que l'agent soit à temps non complet n'a aucun effet sur la durée du stage.

Un arrêté de prolongation de stage doit être établi par la collectivité.

Exemples

Exemple n° 1 : Nomination stagiaire au 1^{er} janvier 2023 pour un an de stage. Temps Partiel 50 % demandé dès le début du stage. $360 \text{ jours} \times 100/50 = 720 \text{ jours}$ soit 2 ans. L'agent devra effectuer 2 ans de stage. Il sera titularisé le 1^{er} janvier 2025 (son ancienneté conservée dépendra de la reprise des services antérieurs).

Exemple n° 2 : Nomination stagiaire au 1^{er} janvier 2023 pour un an de stage. Temps partiel 80 % demandé dès le début du stage. $360 \text{ jours} \times 100 / 80 = 450 \text{ jours}$ soit 1 an 3 mois. L'agent devra effectuer 1 an 3 mois de stage. Il sera titularisé le 1^{er} avril 2024.

Exemple n° 3 : Nomination stagiaire au 1^{er} janvier 2023 pour un an de stage. Temps partiel 80 % du 1^{er} janvier au 31 mars 2023 et temps complet à compter du 1^{er} avril 2023 :

- 3 mois à 80 %, équivaut à : $90 \text{ jours} \times 100 / 80 = 112 \text{ jours}$ à temps plein.

- 9 mois à temps complet = 270 jours Soit un total de 382 jours

Compte tenu des 3 mois à 80 %, l'agent doit faire 22 jours de plus de stage et il sera titularisé au 23 janvier 2024

❖ Prolongation du fait de congés rémunérés

Les congés rémunérés (maladie, maternité), autres que les congés annuels sont assimilables à du temps de stage à concurrence de 1/10^{ème} de la durée globale du stage, prolongation pour aptitudes professionnelles insuffisantes comprise (soit 36 jours lorsque la durée normale du stage est d'une année, soit 72 jours si stage d'un an prorogé d'un an).

Les congés rémunérés accordés au-delà de cette franchise de 1/10^{ème} ne sont plus comptabilisés comme période de stage et repoussent d'autant la date de la décision que doit prendre l'Autorité Territoriale en fin de stage.

La prolongation débute à la fin de la période normale de stage.

Cependant, le congé de maternité, le congé paternité et le congé pour adoption retardent seulement la prise de décision et n'ont pas d'incidence sur la date d'effet de la titularisation.

Exemples

Exemple n° 1 : un fonctionnaire stagiaire à temps complet qui a obtenu 60 jours de congés de maladie pendant son stage verra son stage prolongé de 24 jours (60 j – 36 j de franchise).

Exemple n° 2 : Un fonctionnaire nommé stagiaire à temps non complet le 1^{er} janvier 2024, absent pendant son stage 60 jours en congés de maladie + 113 jours de congés de maternité verra son stage prolongé de 137 jours (60 j + 113 j – 36 j de franchise).

L'agent aurait donc dû être titularisé le 1^{er} janvier 2025, mais à cette date, il n'avait pas accompli l'année effective de stage.

L'autorité territoriale devra donc attendre 137 jours après la fin théorique du stage (le 1^{er} janvier 2025), pour prendre la décision de titularisation soit le 18 mai 2025 mais la date d'effet de la titularisation sera le 25 janvier 2025, du fait du congé de maladie (congrés maladie de 60 j – 36 j = 24 j).

❖ Prolongation du fait de congés non rémunérés

Le stage est prolongé de la durée correspondant aux jours de congé sans traitement pris par l'agent.

À noter également, si le stage a été interrompu pendant plus d'un an du fait de congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le stagiaire peut être invité à accomplir de nouveau l'intégralité de son stage, sauf si la partie de stage effectuée avant l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire du stage.

❖ Prolongation du fait de la suspension COVID liée au passe sanitaire et à l'obligation vaccinale

La loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire est venu instaurer le passe sanitaire dans certains établissements, et l'obligation vaccinale pour certains personnels. Ces dispositions sont applicables au personnel affecté aux établissements et services soumis à leurs obligations par la loi selon le calendrier défini par la loi. Si à la date prévue, l'agent ne justifie pas du passe sanitaire ou de son obligation vaccinale, il est suspendu de ses fonctions sans rémunération, faite de pourvoir poser des congés.

La FAQ de la DGAFP mise à jour le 10 août 2021 concernant la gestion du personnel de la fonction publique d'État durant la crise sanitaire, transposable à la fonction publique territoriale, indique que pour les stagiaires, « la période de suspension des fonctions n'entre pas en compte comme période de stage ».

❖ Prolongation du fait d'une suspension en vue d'une procédure disciplinaire

L'article R327-21 du code général de la fonction publique précise que la période de suspension en vue d'une procédure disciplinaire n'est pas prise en compte comme période de stage.

Cette disposition en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2025 dans la fonction publique territoriale. Elle était déjà existante au sein de la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière. La publication de cet article dans le livret III de la partie réglementaire du CGFP vise à harmoniser ces dispositions au sein des 3 fonctions publiques.

II. LA DECISION À PRENDRE EN FIN DE STAGE

La décision de l'autorité territoriale varie selon que l'agent a ou non donné satisfaction durant son stage.

À noter

Pour les agents intercommunaux (agents employés à temps non complet sur même grade dans des collectivités distinctes) :

Il revient à l'autorité territoriale, employeur principal, de prononcer la titularisation après avis des autres collectivités ou établissements publics employeurs, sans que ces avis ne lient cette collectivité.

Cependant, la titularisation vaudra pour les collectivités ou établissements publics employeurs qui y sont favorables, et prendra effet à la même date.

❖ Le stagiaire a donné satisfaction : la titularisation

1. Conditions préalables

Lorsque l'autorité territoriale estime que le fonctionnaire stagiaire a, au terme de la période de stage, démontré qu'il possède les capacités professionnelles pour assurer les obligations professionnelles qui lui incombent compte tenu de son grade et de l'emploi occupé, elle peut décider de procéder à sa titularisation à condition que :

- L'agent ait accompli la durée réglementaire de stage :

La décision de titularisation ne peut intervenir avant la fin de la période de stage, éventuellement **prolongée pour maladie** (congé pour maladie, accident de service, maternité, excédant 1/10^{ème} de la durée du stage ou congés non rémunérés, suspension, ...) **et/ou prorogée** (abordés plus loin dans cette fiche thématique).

- L'agent ait suivi la formation obligatoire d'intégration auprès du CNFPT :

Les fonctionnaires stagiaires doivent effectuer pendant le stage une période de formation d'intégration dans des conditions fixées par le statut particulier de chaque cadre d'emplois.

La titularisation ne peut en effet intervenir que lorsque le fonctionnaire a satisfait à ses obligations de formation d'intégration auprès du CNFPT et qu'au vu de l'attestation de formation établie par le Président du CNFPT (*article 10 du décret n° 2008-512 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux*).

Les jours de formation obligatoire varient entre 5 et 10 jours selon le cadre d'emplois.

La titularisation ne peut intervenir qu'au vu de l'attestation de suivi de cette formation délivrée par le CNFPT.

NOTA : Le **décret n°2021-706 du 2 juin 2021**, entré en vigueur le 5 juin 2021, a **prorogé les règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19, qui avaient été établies par le décret n°2020-1082 du 21 août 2020**. Ces deux décrets permettent de titulariser certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19.

1. Première mesure dérogatoire (hors filière police municipale) : titularisation possible sans formation d'intégration

L'article 1 du décret n°2020-1082 du 21 août 2020 modifié prévoit que de manière tout à fait dérogatoire et exceptionnel, depuis le 5 juin, lorsque la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire relevant de l'un de ces cadres d'emplois définis en annexe doit intervenir au plus tard **le 31 octobre 2021** (avant 31 décembre 2020), elle n'est pas subordonnée à l'obligation de suivi de la formation d'intégration si cette dernière n'a pu se dérouler, en tout ou partie, **avant le 31 octobre 2021** (auparavant pendant la période comprise entre le 17 mars 2020 et le 31 décembre 2020). En contrepartie, le décret prévoit que la formation d'intégration qui n'a pu être suivie pour cause du COVID doit être réalisée avant le 30 juin 2022 (avant 30 juin 2021).

On notera que le décret ne précise pas les conséquences du non-respect du suivi de la formation d'intégration avant cette date. Le décret précise en annexe les **cadres d'emplois concernés par cette disposition**.

Sont ainsi exclus du dispositif :

- * Les stagiaires relevant des cadres d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels et des cadres d'emplois de catégorie A visés à l'article 45 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (administrateurs, ingénieurs en chefs ou conservateurs territoriaux du patrimoine et de bibliothèques nommés élèves par le CNFPT par exemple),
- * Les stagiaires devant être titularisés après le 31 octobre 2021,
- * Les stagiaires de la filière police municipale.

Ces derniers devront donc suivre leur formation d'intégration pour être titularisé. Dans l'attente de la décision expresse de leur titularisation, ils resteront stagiaires.

2. Mesures dérogatoires propres aux agents de Police Municipale : formation facilitée

L'article 2 du décret n°2020-1082 du 21 août 2020 modifié prévoit que par dérogation aux dispositions des décrets n° 2006-1391 et n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 et du décret du 21 avril 2011 imposant une période obligatoire de formation pendant le stage, les stagiaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale (agent de police, chef de service de police municipale et directeur de police) **pour lesquels la titularisation intervient au plus tard le 31 octobre 2021** (auparavant avant le 30 décembre 2020 et qui devait avoir commencé leur formation initiale avant le 17 mars 2020 et le 30 décembre 2020) bénéficient, sur décision du CNFPT, selon leur situation au regard de cette obligation, des mesures suivantes :

- * la comptabilisation, au titre des stages prévus dans le cadre de la période obligatoire de formation, des services accomplis par les stagiaires auprès de la collectivité territoriale qui les emploie, sous réserve que cette collectivité effectue une évaluation du stage. Cette évaluation, prise en compte dans l'élaboration du rapport final d'évaluation du stage, est communiquée au CNFPT, au Préfet et au Procureur de la République,
- * une dispense d'une durée maximale de quinze jours au titre des enseignements théoriques de la formation.

Les stagiaires qui bénéficient de l'une de ces dérogations restent soumis à une évaluation globale par le CNFPT.

Les enseignements théoriques non suivis peuvent, le cas échéant, être dispensés dans le cadre de la formation continue obligatoire prévue à l'article L. 511-6 du code de la sécurité intérieure. Dans ce cas, ils interviennent au cours de la première période pluriannuelle mentionnée à l'article R. 511-35 du même code.

2. La décision de titularisation

Si ces deux garanties sont remplies, la collectivité peut ensuite procéder à la prise de décision de titularisation.

Elle doit pour cela rédiger **un arrêté de titularisation**. En effet, au terme de la période de stage, le fonctionnaire n'est pas automatiquement titularisé du fait de la fin de son stage : seul un arrêté de l'autorité territoriale prononçant la titularisation concrétisera cette décision. **La décision de procéder à la titularisation n'est soumise à aucune consultation préalable de l'organe délibérant, incompétent pour traiter des questions individuelles, ni de la CAP.**

Cette **décision de titularisation ne peut en principe pas avoir un effet rétroactif**, sauf lorsque le stage a été prolongé suite à un congé de maternité ou d'adoption (sujet abordé plus haut) ou dispositions contraires.

Par conséquent dans l'attente de cette décision (en général, dans l'attente de la finalisation de la formation d'intégration), le fonctionnaire demeure stagiaire jusqu'à ce que l'arrêté de titularisation soit rédigé. Il n'y a pas lieu de prendre un arrêt de prolongation de stage pour aptitudes professionnelles insuffisantes si cette situation est indépendante de l'insatisfaction de l'autorité territoriale. Toutefois la responsabilité de la collectivité pourra être engagée dans le cadre d'un contentieux et ouvrir droit à indemnisation de l'agent si la titularisation n'intervient pas à l'issue normale du stage, ou dans un délai raisonnable.

À noter

Concernant les stagiaires intercommunaux (agents employés au sein de plusieurs collectivités dans le même grade), la décision de titularisation devra intervenir à la même date au sein de ses différentes structures.

Il est donc important que les employeurs se concertent préalablement.

Comme indiqué ci-dessus la décision de titularisation est formalisée par un **arrêté individuel de titularisation** de l'autorité territoriale, notifié au fonctionnaire.

Nota : des modèles d'arrêtés de titularisation sont disponibles sur la base documentaire du site www.cdg28.fr en cliquant [ICI](#).

Cet arrêté n'est pas transmissible au contrôle de légalité.

Un exemplaire devra toutefois être adressé au centre de gestion pour mise à jour de la carrière de l'agent.

3. Les effets de la titularisation

La titularisation engendre plusieurs conséquences tant statutairement qu'en matière de retraite.

- **Statutairement**

Le fonctionnaire titularisé bénéficie de l'ensemble des droits statutaires (mutation, avancement, positions administratives) attachés à la qualité de fonctionnaire.

- **En matière de retraite**

Le fonctionnaire titulaire employé à raison d'au moins 28 heures de travail par semaine est affilié définitivement auprès de CNRACL et se constitue un droit à pension de retraite auprès de cette caisse de retraites au bout de 2 années d'affiliation et si ce dernier a été titularisé.

Aucune démarche n'est nécessaire auprès de la CNRACL après la titularisation.

❖ Le stagiaire n'a pas donné entière satisfaction durant son stage : la prolongation de stage pour aptitudes professionnelles insuffisantes

1. La procédure

Hormis la prolongation liée aux congés de maladie et de maternité (qui s'impose à l'autorité territoriale), l'autorité territoriale peut décider de prolonger le stage, pour une durée égale ou inférieure à la période de stage initiale, de l'agent lorsqu'elle estime que le stagiaire n'a pas démontré, au cours de sa période de stage, les capacités professionnelles suffisantes pour être titularisé (*article R.327-12 du code général de la fonction publique*).

La décision de prolongation de stage pour aptitudes professionnelles insuffisantes est librement appréciée par l'autorité territoriale et se matérialise **par un arrêté** à signer et à notifier à l'agent.

Nota : un modèle d'arrêté de prolongation de stage pour aptitudes professionnelles insuffisantes est disponible sur la base documentaire du site www.cdg28.fr en cliquant [ICI](#).

Jusqu'au 01.01.2021, la décision de prolongation de stage pour aptitudes professionnelles insuffisantes ne pouvait intervenir qu'après avis préalable de la CAP.

Depuis le 01.01.2021, la CAP n'est plus compétente pour émettre des avis sur des prolongations de stage pour aptitudes professionnelles insuffisantes (décret n°2020-1533 du 8 décembre 2020).

Il est à noter que la décision de prolonger le stage d'un agent n'a pas à être précédée de la communication de son dossier à l'agent stagiaire, **sauf si l'autorité territoriale se fonde sur des faits susceptibles d'être constitutifs d'une faute professionnelle sanctionnée par la procédure disciplinaire.**

2. Les effets

La durée de la prolongation de stage pour aptitudes professionnelles insuffisantes peut être, **au maximum, équivalente à la durée normale de stage** prévue par chaque statut particulier (en général un an suite à nomination par concours, et six mois suite à nomination par promotion interne) (

L'autorité territoriale peut toutefois procéder à la prolongation de stage de l'agent pour aptitudes professionnelles insuffisantes à plusieurs reprises dans la limite de la durée totale du stage initial (**exemple : pour une première prolongation de stage de six mois, puis pour une nouvelle prolongation de stage de six mois**).

La période de prolongation de stage pour aptitudes professionnelles insuffisantes n'est pas prise en compte en ancienneté pour l'avancement de l'agent (*article R.327-13 du code général de la fonction publique*). Néanmoins, elle est prise en compte pour la constitution de son droit à pension de retraite.

❖ **Le stagiaire n'a pas donné satisfaction : le refus de titularisation**

Lorsque le licenciement intervient **à la fin de la durée normale du stage (ou à la fin de la prolongation de stage** compte tenu notamment des absences pour congés), la procédure à suivre est celle du **refus de titularisation**.

Ici, **l'état de grossesse n'empêche pas le refus de titularisation** (*CE du 11.07.1984 - OPHLM de Meurthe et Moselle c/ Mme B, 44715*).



Préalable : Pour sécuriser juridiquement la procédure de refus de titularisation, il est souhaitable que la collectivité ait permis à l'agent de suivre la formation d'intégration délivrée par le CNFPT obligatoire en vue d'une titularisation (TA Versailles du 19.12.1997 n°961955-961957 : annulation du licenciement d'un agent non inscrit par son employeur ; CAA Nantes du 07.12.2001 n°98NT02092 : annulation du licenciement d'un agent n'ayant pas achevée sa formation d'intégration).

En revanche, si l'agent n'a pu suivre sa formation soit par sa propre négligence, soit parce qu'il s'y est refusé expressément, la collectivité pour engager le refus de titularisation.

Le refus de titularisation doit se fonder sur des éléments démontant l'incapacité de l'agent à assurer les missions confiées et relevant de son grade. Il s'agit en principe de sanctionner une insuffisance professionnelle, c'est à dire une incapacité à exercer les missions qui lui sont dévolues et qui sont conformes à son grade.

Depuis peu, **le juge accepte que le refus de titularisation repose, en tout ou partie, sur des faits qui seraient susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires. Cependant, dans ce cas, l'agent doit avoir préalablement été mis à même de faire valoir ses observations** (*CE du 24.02.2020 n°421291*). L'administration qui appuie son projet de refus de titularisation sur des faits disciplinaires, devra donc avant de saisir la CAP et prendre sa décision, informer l'agent de son droit à consulter son dossier individuel, le droit de se taire et de faire valoir ses observations, notamment sur le rapport motivant le refus de titularisation.

Tout refus de titularisation opposé à un agent qui se verrait confier des missions ne relevant pas de son grade est illégal et encourt une annulation (*CE du 30 décembre 2011 n° 342220 ; CAA Versailles 16.01.2020 n°18VE00157*).

Vous trouverez en annexe des exemples de motifs retenus pour refuser la titularisation d'un agent.

1. La procédure de refus de titularisation

La procédure à suivre est la suivante :

1. **Établir le rapport d'évaluation de stage.** Vous trouverez un modèle sur notre site (en cliquant [ICI](#)). Il doit ensuite être versé au dossier individuel de l'agent.
2. **Uniquement si les faits motivant le refus de titularisations sont susceptibles en tout ou partie de caractériser des fautes disciplinaires : Adresser un courrier à l'agent l'informant de son droit à consulter son dossier** (et notamment le rapport motivant le refus de titularisation), **à formuler des observations écrites ou orales et à garder le droit de se taire.**

Il est souhaitable de laisser un temps raisonnable à l'agent (au moins 1 semaine) avant de prendre la décision de refus de titularisation.

Ce courrier est indispensable si le refus de titularisation se fonde également sur des éléments de nature disciplinaire (*manquements aux obligations professionnelles*), en sus de ceux relevant de l'insuffisance professionnelle, sous peine de rendre illégale la décision qui sera prise (CAA de Versailles, 04/02/2021, n° 18VE03424).

3. Saisir pour avis la CAP préalablement à la prise de la décision du refus de titularisation.

Il est souhaité, mais pas obligatoire de porter à la connaissance de l'agent le rapport de saisine.

4. Déterminer la date du refus de titularisation : Le refus de titularisation doit intervenir à l'issue du stage. Il convient cependant de tenir compte des éventuelles prolongations de stage en cas notamment de temps partiel, de jours non pris en compte dans l'ancienneté (*congé sans traitement, service non fait, exclusion des fonctions*) ou encore de jours de congés maladie (*prolongation au-delà de 36 jours de congés maladie rémunérés*), de la date de CAP et du délai de notification de l'arrêté portant refus de titularisation.

5. Prendre l'arrêté portant refus de titularisation, à l'issue de la période de stage révolue.



Si la décision du refus de titularisation est notifiée avant la fin de la période de stage, il ne s'agit pas d'un refus de titularisation mais d'un licenciement en cours de stage (procédure différente imposant le principe du contradictoire préalable). En revanche, rien n'interdit à l'employeur d'informer l'agent, dans un délai raisonnable avant la fin du stage, de son intention de ne pas le titulariser (CE 1er oct. 2015 n°375356).

Nota : Un modèle d'arrêté de refus de titularisation disponible sur la base documentaire du site www.cdg28.fr en cliquant [ICI](#)

Une fois l'avis de la CAP recueilli, l'autorité territoriale peut prendre l'arrêté portant refus de titularisation.

Conformément à l'article 3 de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs, l'arrêté portant licenciement pour insuffisance professionnelle doit indiquer les motifs de fait et de droit qui fondent la décision.



La date d'effet du refus de titularisation ne peut être antérieure à la date de la séance de la CAP et à la date de notification de l'arrêté à l'agent (en cas de notification par voie postale, prévoir au moins 15 jours de délais postaux ; dans la mesure où la notification sera considérée effectuée au jour de la remise de lettre à l'agent par la poste).

Elle doit **ensuite notifier l'arrêté à l'agent**, soit par lettre recommandée avec accusé réception, soit par une remise en main propres contre décharge.

L'autorité devra aussi communiquer à l'agent :

- un certificat de travail (modèle disponible sur la base documentaire en cliquant [ICI](#))
- une attestation France Travail dument complétée (à télécharger sur le site du France Travail).

2. Les conséquences du refus de titularisation fin de stage

Le fonctionnaire dont le stage prend fin ne peut prétendre à **aucune indemnité de licenciement**.

Par ailleurs, le fonctionnaire **peut prétendre au versement d'allocations pour perte d'emploi**, qui pourraient être à la charge de l'employeur ayant prononcé le refus de titularisation. **En application des règles de coordination, les allocations peuvent être à la charge de la collectivité ; les employeurs publics étant en auto-assurance pour les agents fonctionnaires.**

Les droits à allocations pour perte d'emploi du fonctionnaire non titularisé 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.

Lorsque le fonctionnaire stagiaire non titularisé avait par ailleurs la qualité de fonctionnaire titulaire sur un autre grade ou dans une autre collectivité (cas de l'agent détaché pour stage), il est obligatoirement réintégré dans l'emploi détenu antérieurement. Dans les autres cas, l'agent perd le bénéfice du concours et sa qualité de fonctionnaire. **La collectivité devra alors rétablir l'agent au Régime Général (dossier CNRACL à compléter).**

C. AUTRES CAS DE FIN DE STAGE

I. À L'INITIATIVE DE LA COLLECTIVITÉ

❖ Le licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle

L'article R 327-66 du CGFP prévoit qu'un stagiaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle **lorsqu'il est en stage depuis un temps au moins égal à la moitié de la durée normale du stage** (en général, 6 mois).

En outre, cette procédure ne doit être engagée que si l'agent a été mis en mesure de suivre sa **formation d'intégration**.



Si la grossesse est déclarée en cours de stage, le licenciement est interdit sur la période de grossesse (*congé maternité et durant les 4 semaines suivant la fin du congé maternité*). En dehors de cette période, la femme enceinte perd tout droit à faire annuler son licenciement au motif de son état de grossesse.

À noter : Le licenciement en cours de stage d'un agent en état de grossesse n'est possible que pour faute grave et sans rapport avec son état de grossesse (*CE, 20 mars 1987, n°62553*).

Le licenciement en cours de stage doit se fonder sur des éléments démontant l'incapacité de l'agent à assurer les missions confiées et relevant de son grade. Il s'agit de sanctionner une insuffisance professionnelle. Il est la conséquence d'un ensemble de faits ou la répétition d'erreurs et non le résultat d'un fait isolé. Vous trouverez en annexe des exemples de motifs retenus pour refuser la titularisation d'un agent.

1. La procédure

1. **Établir le rapport d'évaluation de stage.** Vous trouverez un modèle sur notre site. Il doit ensuite être versé au dossier individuel de l'agent.
2. **Informez par courrier le stagiaire de son droit à communication de son dossier individuel, du droit de se taire et à l'assistance du défenseur de son choix, et qu'une procédure de licenciement est engagée à son encontre par lettre recommandée avec accusé réception (article 65 de la loi du 22 avril 1905).**
Vous trouverez un modèle de courrier sur notre base documentaire (en cliquant ICI).
 Il est souhaitable de donner à l'agent un délai suffisant pour consulter son dossier.
 Cette information doit être effectuée avant l'avis de la CAP.
 Ce courrier est indispensable le licenciement se fonde également sur des éléments de nature disciplinaire (*manquements aux obligations professionnelles*), en sus de ceux relevant de l'insuffisance professionnelle, sous peine de rendre illégale la décision qui sera prise (*CAA de Versailles, 04/02/2021, n° 18VE03424*).
3. **Saisir pour avis la CAP préalablement à la prise de la décision de licenciement.**
 Il est souhaité, mais pas obligatoire de porter à la connaissance de l'agent le rapport de saisine.
 Une fois l'avis de la CAP recueilli, l'autorité territoriale peut prendre la décision de licencier l'agent.
4. **Prendre l'arrêté licenciement en cours de stage.**



La date d'effet du licenciement ne peut être antérieure à la date de la séance de la CAP et à la date de notification de l'arrêté à l'agent (en cas de notification par voie postale, prévoir au moins 15 jours de délais postaux ; dans la mesure où la notification sera considérée effectuée au jour de la remise de lettre à l'agent par la poste).

L'autorité territoriale veillera à fixer une date de licenciement permettant à l'agent de solder ses congés annuels, dans la mesure où les jours non pris ne pourront être indemnisés.

La décision de licenciement en cours de stage devra être motivée en fait (faits qui fondent la décision : manque d'assiduité, travail incorrect, aucune initiative...par exemple) et en droit (textes en vertu de laquelle la décision est prise : articles L 327-4 et R 327-66 du CGFP), sous peine d'illégalité (CE, 16 octobre 1987, n°60173).

La simple mention de l'insuffisance professionnelle ne constitue pas une motivation suffisante.

Elle doit ensuite notifier l'arrêté à l'agent, soit par lettre recommandée avec accusé réception, soit par une remise en main propres contre décharge, avant la date fixée de prise d'effet du licenciement ; un acte administratif ne pouvant légal être rétroactif.

L'autorité devra aussi communiquer à l'agent :

- un certificat de travail (*modèle disponible sur la base documentaire en cliquant [ICI](#)*)
- une attestation France Travail dument complétée (*à télécharger sur le site du France Travail*).

2. Les conséquences du licenciement en cours de stage

Le fonctionnaire stagiaire licencié ne peut prétendre à **aucune indemnité de licenciement**.

Par ailleurs, sous réserve que le licenciement soit assimilé à une perte involontaire d'emploi, le fonctionnaire licencié **peut prétendre au versement d'allocations pour perte d'emploi** (*est considérée comme une perte involontaire d'emploi le licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage*). En application des règles de coordination, les allocations peuvent être à la charge de la collectivité ; les employeurs publics étant en auto-assurance pour les agents fonctionnaires.

Les droits à allocations pour perte d'emploi du fonctionnaire 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.

Lorsque le fonctionnaire stagiaire licencié avait par ailleurs la qualité de fonctionnaire titulaire sur un autre grade ou dans une autre collectivité, il est obligatoirement réintégré dans l'emploi détenu antérieurement. Dans les autres cas, l'agent perd le bénéfice du concours et de sa qualité de fonctionnaire.

L'employeur public devra alors rétablir l'agent au Régime Général (dossier à compléter).

❖ Le licenciement pour faute disciplinaire

Le licenciement pour faute disciplinaire correspond à l'exclusion définitive du service. Il peut intervenir en cours ou en fin de stage. Ce licenciement intervient **après avis du conseil de discipline** et dans le respect de la procédure disciplinaire (*Retrouver la fiche thématique relative à la procédure disciplinaire sur la base documentaire – en cliquant [ICI](#) - ou contacter le pôle conseil RH du centre de gestion pour connaître la procédure à conseil.juridique@cdg28.fr*).

Ce licenciement n'ouvre pas droit au versement de l'indemnité de licenciement. Cependant, le fonctionnaire licencié **pourra prétendre au versement d'allocations pour perte d'emploi** si les conditions sont remplies, **qui seront à la charge de la collectivité qui l'a licencié**.

❖ La radiation pour abandon de poste

Après une absence irrégulière prolongée, si l'agent ne reprend pas son activité alors qu'il a été mis en demeure, par lettre recommandée avec avis de réception, de rejoindre son poste à une date déterminée par l'autorité territoriale, il peut être radié des cadres sans procédure disciplinaire par arrêté.

Nota : retrouvez la fiche thématique sur notre base documentaire en cliquant [ICI](#).

L'abandon de poste n'ouvre pas droit au versement de l'indemnité de licenciement.

La radiation pour abandon de poste est assimilée à une démission, et n'ouvre donc pas droit en principe au versement d'allocations chômage.

❖ Le licenciement pour inaptitude physique

Ce licenciement intervient si l'agent a épuisé ses droits à congés de maladie et s'il est reconnu inapte de façon définitive et absolue à l'exercice de toutes fonctions ou de ses fonctions sans possibilité de reclassement (*consulter le centre de gestion pour connaître la procédure*).

Ce licenciement n'ouvre en principe pas droit au versement de l'indemnité de licenciement.

Cependant, le fonctionnaire licencié **pourra prétendre au versement d'allocations pour perte d'emploi** si les conditions sont remplies. **En application des règles de coordination, les allocations peuvent être à la charge de la collectivité ; les employeurs publics étant en auto-assurance pour les agents fonctionnaires.**

❖ Le licenciement pour suppression d'emploi

La décision de supprimer un emploi suivi du refus de titularisation en fin de stage doit être **motivée par l'intérêt du service** (*effectuer des économies, réorganiser ou améliorer le service, ...*). Le juge administratif peut être amené à contrôler les motifs tirés de l'intérêt du service.

La suppression d'emploi suppose une délibération de l'assemblée délibérante, prise après avis **du Comité Social Territorial (CST)**.

Le licenciement d'un stagiaire ne pourra intervenir **qu'après avoir recherché à reclasser l'agent sur un poste équivalent** (CAA Douai, 30 octobre 2014, n°13DA00878). **Depuis le 01.01.2021, la CAP n'est plus compétente.**

Lorsqu'il est mis fin au stage en raison de la suppression d'emploi ou pour toute cause ne tenant pas à sa manière de servir, le stagiaire bénéficie à sa demande d'une réinscription de droit sur la liste d'aptitude. Il y demeure inscrit jusqu'à l'expiration du délai de trois ans à compter de son inscription initiale ou, si aucun concours n'a été organisé dans ce délai, jusqu'à la date d'organisation d'un nouveau concours (*article L325-38 du CGFP*).

Ce licenciement n'ouvre pas droit au versement de l'indemnité de licenciement. Cependant, le fonctionnaire licencié **pourra prétendre au versement d'allocations pour perte d'emploi** si les conditions sont remplies. **En application des règles de coordination, les allocations peuvent être à la charge de la collectivité ; les employeurs publics étant en auto-assurance pour les agents fonctionnaires.**

❖ La perte des droits civiques

En cas de déchéance des droits civiques, l'autorité territoriale doit radier des cadres l'agent par arrêté (*article L550-1 du CGFP*).

❖ Inscription bulletin n°2 du casier judiciaire

Si la l'employeur estime qu'une mention sur le casier judiciaire de l'agent est incompatible avec ses fonctions, l'autorité territoriale peut fonder son refus de titularisation ou la procédure de licenciement en cours de stage sur ce motif (CAA Marseille, 17 mars 2009, n°07MA02422).

Cependant, elle devra au préalable respecter la procédure du contradictoire propre à la procédure disciplinaire (*à savoir information écrite préalable l'invitant à prendre connaissance de son dossier et à présenter ses observations, ...*).

II. À L'INITIATIVE DU STAGIAIRE

❖ La démission du stagiaire

Elle ne peut intervenir que suite à une **demande écrite du fonctionnaire marquant** sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. L'autorité administrative ne peut accepter une démission orale. La demande doit être formalisée un mois avant la date prévue de cessation de fonction (*article R.327-65 code général de la fonction publique*).

Elle ne prend effet que si elle est acceptée par l'autorité territoriale (par arrêté) et à la date fixée par celle-ci.

La décision de l'autorité territoriale doit intervenir dans le délai d'un mois.

L'acceptation de la démission rend celle-ci irrévocable

Le fonctionnaire stagiaire dont la demande de démission est acceptée par l'administration est radié des cadres et perd sa qualité de fonctionnaire.

Concernant son inscription sur la liste d'aptitude, l'agent ne peut solliciter sa réinscription suite à une démission.

La démission n'ouvre donc pas en principe au versement d'allocations chômage puisqu'elle ne résulte pas d'une perte involontaire d'emploi (*sauf cas de « démission légitime » indemnisable*). La situation du stagiaire pourra cependant être réexaminée par l'employeur public s'il reste durablement au chômage contre sa volonté au bout de 121 jours.

Nota : pour plus d'informations, voir la fiche thématique relative à la démission disponible sur notre base documentaire en cliquant [ICI](#).

À NOTER : Le stagiaire ne dispose d'aucun droit à la mutation. Le changement de collectivité pour un fonctionnaire stagiaire correspond à une démission suivie d'un nouveau recrutement.

❖ Le décès du stagiaire

Un arrêté de radiation doit être pris.

Nota : un modèle d'arrêté est disponible dans la base documentaire en cliquant [ICI](#).

La rémunération du stagiaire décédé en cours de mois est interrompue à compter du jour de la cessation d'activité, c'est-à-dire la date du décès de l'agent.

La pension des ayants droits est due à compter du lendemain du décès.

Un capital décès est versé par la CNRACL ou par le régime Général aux ayants droit du stagiaire décédé.

Pour plus d'informations, retrouvez la fiche thématique relative à la gestion administrative d'un décès d'un agent CNRACL sur notre base documentaire en cliquant [ICI](#).

D. ANNEXE

MOTIFS JUSTIFIANT LE REFUS DE TITULARISATION	SITUATIONS NE POUVANT PAS JUSTIFIER LE REFUS DE TITULARISATION
L'insuffisance professionnelle doit être appréciée au cas par cas, au regard du grade de l'agent, des missions confiées et de ses responsabilités : Caractérisent une insuffisance professionnelle justifiant un refus de titularisation : • L'exercice irrégulier et superficiel des fonctions, une coopération insatisfaisante avec les collègues de travail. • 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. • 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. • Les difficultés relationnelles constantes • Les lacunes dans les connaissances pratiques, le manque d'initiatives, les réelles difficultés d'intégration. • Les connaissances professionnelles insuffisantes • Le comportement inconstant et le refus d'assumer la responsabilité des dossiers confiés. • Qualités d'exécution, rapidité et finition moyennes, problèmes de ponctualité Il peut s'agir également : • Du refus de l'agent de suivre les formations. • Du manque d'initiative, d'anticipation, d'assiduité. • D'un comportement, satisfaisant en début de stage, qui se détériore dans le temps... Cependant, quelques erreurs commises en cours de stage (quelques fautes d'orthographe, une erreur sur une facture) ne peuvent être caractérisées d'insuffisances professionnelles. L'insuffisance professionnelle ne peut résulter d'un fait isolé.	La décision de l'autorité territoriale doit se faire au regard de la manière de servir <u>durant</u> le stage. L'insuffisance professionnelle ne peut donc être constituée par des faits reprochés antérieurs au stage en l'absence de rapports du supérieur hiérarchique (lorsque l'agent était contractuel).
	L'insuffisance professionnelle est à distinguer : • de la faute professionnelle caractérisée par l'intention de nuire ou encore l'infraction pénale (dans ce cas, il faudra engager une procédure disciplinaire) • de l'inaptitude physique du stagiaire (les nombreux congés maladie ou maternité ne justifient pas un refus de titularisation) La collectivité ne peut pas reprocher l'inadéquation des fonctions lorsque : • Le handicap n'a pas été pris en compte dans l'organisation du stage, ni dans l'appréciation de sa manière de servir. • L'agent n'a pas été bien encadré et qu'il n'a pas pu suivre de formation, • L'absentéisme est justifié (maladie...) • L'agent qui s'est vu confier des fonctions qui ne relèvent pas de son cadre d'emplois. • Les mauvaises conditions en moyens matériels et en personnel dans lesquelles le stagiaire a dû effectuer ses missions suffisent à expliquer ses manquements et retards • L'administration n'a pas fait droit aux demandes de formation et d'information du stagiaire pour lui permettre d'effectuer son stage dans des conditions satisfaisantes et améliorer son travail

