



République française
Polynésie française

Pū Ti'aauraa e Faaineineraa Tōro'a

www.cgf.pf

LE LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE (Mode d'emploi)

(Applicable depuis le 15 Novembre 2011 à tous les agents)

SOMMAIRE

I - Le principe du licenciement pour insuffisance professionnelle	p. 3
A - La définition	p. 3
B - Les autorités compétentes	p. 3
C - Les agents concernés	p. 3
II - La procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle	p. 4
A - La procédure de licenciement de l'agent titulaire	p. 4
B - La procédure de licenciement de l'agent stagiaire	p. 6
C - La procédure de licenciement de l'agent non titulaire	p. 6
III - L'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle	p. 7
A - L'indemnité de licenciement de l'agent titulaire	p. 7
B - L'absence d'indemnité de licenciement de l'agent stagiaire	p. 7
C - L'indemnité de licenciement de l'agent non titulaire	p. 7
IV - Le montant de l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle	p. 8
A - Le montant de l'indemnité de licenciement de l'agent titulaire	p. 8
B - Le montant de l'indemnité de licenciement de l'agent non titulaire	p. 8
Les références	

Version du 24 juin 2014

Avertissements

Sont concernés par cette note :

- Les 48 communes ;
- Les groupements de communes : syndicats intercommunaux, syndicats mixtes, et communautés de communes ;
- Les établissements publics à caractère administratif relevant des communes : le centre de gestion et de formation – CGF ;
- Pour faciliter la lecture, ces différentes catégories d'employeurs seront appelés dans ce mode d'emploi « les communes » ou « le maire » ;
- Le présent mode d'emploi comporte l'essentiel des informations. Pour tous cas particuliers, veuillez prendre contact avec le CGF.

I – Le principe du licenciement pour insuffisance professionnelle

A – La définition

LA DÉFINITION	<p>Le licenciement pour insuffisance professionnelle est lié à une inadaptation à l'emploi de l'agent qui ne dispose pas des compétences satisfaisantes à l'exercice de ses fonctions.</p> <p><u>Jurisprudence</u> :</p> <p>CE, 3 avril 1987, Commune de Nemours Seine-et-Marne :</p> <p>« [...] malgré une légère amélioration, le comportement général de M. X... dans l'exercice de ses fonctions, la rapidité et le soin apportés à l'exécution de son travail n'est pas satisfaisant [...] »</p>
----------------------	---

B – Les autorités compétentes

LES AUTORITÉS COMPÉTENTES	<ul style="list-style-type: none"> - Le maire (autorité décisionnaire) ; - Le conseil de discipline (pour avis consultatif préalable) ; - La commission administrative paritaire (pour les agents stagiaires);
--------------------------------------	---

C – Les agents concernés

LES AGENTS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> - L'agent stagiaire ; - L'agent titulaire ; - L'agent non titulaire.
---------------------------------	--

II – La procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle

A – La procédure de licenciement de l'agent titulaire

<p>L'AGENT TITULAIRE</p>	<p>Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent titulaire est prononcé dans le cadre d'une procédure disciplinaire (alinéa 1^{er} de l'article 66 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 et articles 134 et suivants du décret 2011-1040).</p> <p>La procédure disciplinaire se déroule de la manière suivante :</p> <p>1 - Le maire saisit le conseil de discipline par un rapport écrit.</p> <p>2 - Le maire informe par écrit l'agent de la procédure disciplinaire engagée contre lui (alinéa 1^{er} de l'article 136 du décret 2011-1040).</p> <p>Cet écrit précise:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les faits reprochés justifiant un licenciement pour insuffisance professionnelle ; - Le droit de l'agent d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel; - Le droit de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix. <p>3 - L'agent doit disposer d'un délai suffisant entre la notification et la date d'audience du conseil de discipline pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre connaissance de son dossier individuel ; - Organiser sa défense. <p>4 - L'agent et le maire sont convoqués :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par le président du conseil de discipline ; - 15 jours au moins avant la date de la réunion ; - Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. <p>5 - L'agent et le maire peuvent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présenter devant le conseil de discipline leurs observations écrites ou orales ; - Citer des témoins ; - Se faire assister par un ou plusieurs conseils de leur choix. <p>6 - L'agent et le maire ne peuvent demander chacun qu'un seul report d'audience. Cette demande est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Envoyée par lettre en recommandé avec accusé de réception ; - Adressée au président du conseil de discipline 5 jours au plus tard avant la date prévue de réunion de ce conseil.
-------------------------------------	--

<p>L'AGENT TITULAIRE</p>	<p>7. En cours de séance, le conseil de discipline entend séparément chaque témoin. Le président peut néanmoins procéder à une confrontation des témoins ainsi qu'à nouvelle audition d'un témoin déjà entendu. Les parties doivent être invitées à présenter d'ultimes observations avant que le conseil ne commence à délibérer.</p> <p>8 - Le conseil de discipline doit se prononcer dans le délai de 2 mois à compter du jour où il a été saisi par le maire.</p> <p>Ce délai peut être :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ramené à 1 mois lorsque l'agent fait l'objet d'une mesure de suspension ; - Prolongé d'une durée du report demandé par l'agent ou le maire (exemple : si l'agent ou le maire demande un report de 2 semaines, le conseil dispose au maximum de 2 mois et 2 semaines pour se prononcer) ; - Suspendu par le conseil de discipline à la majorité des membres présents, lorsque l'agent fait l'objet de poursuites devant un tribunal répressif (juridiction pénale : cours d'assise, tribunal correctionnel, tribunal de police et juge de proximité) et jusqu'à l'adoption de la décision de ce tribunal. Si le maire décide en revanche de poursuivre la procédure, le conseil devra alors se prononcer dans le délai normal de 2 mois à compter de cette demande du maire. <p>9 - L'avis du conseil de discipline est communiqué par écrit sans délai à l'agent et au maire. Cet avis doit être motivé.</p> <p>10 - Le maire prend ou pas la décision, par arrêté municipal, de prononcer le licenciement de l'agent pour insuffisance professionnelle. Cette décision doit être motivée, en indiquant les voies et délais de recours (Cf. annexe 1)</p> <p>11 - la décision qui prononce le licenciement pour insuffisance professionnelle est obligatoirement classée dans le dossier individuel de l'agent.</p> <p><i><u>Nota bene</u> : le dossier individuel tenu par le centre de gestion et de formation doit comporter la copie de la décision qui concerne le licenciement pour insuffisance professionnelle (alinéa 5 de l'article 203 du décret 2011-1040).</i></p>
-------------------------------------	---

B – La procédure de licenciement de l'agent stagiaire

L'AGENT STAGIAIRE	<p>L'agent stagiaire ne peut être licencié pour insuffisance professionnelle qu'après avoir effectué au moins 6 mois de stage (alinéa 1^{er} de l'article 21 du décret 2011-1040).</p> <p>Le licenciement ne peut être prononcé par le maire qu'après avis de la commission administrative paritaire compétente (alinéa 2 de l'article 21 du décret 2011-1040).</p>
------------------------------	---

C – La procédure de licenciement de l'agent non titulaire

L'AGENT NON TITULAIRE	<p>Le licenciement d'un agent non titulaire nécessite un entretien préalable avec le maire (alinéa 1^{er} article 47 du décret 2011-1552).</p> <p>La décision de licenciement appartient au maire. Elle est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (alinéa 1^{er} article 47 du décret 2011-1552).</p> <p>Cette lettre précise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les faits reprochés justifiant un licenciement pour insuffisance professionnelle ; - La date à laquelle le licenciement prend effet compte tenu de la période du préavis et des droits au congé annuel restant. <p>Le maire ne peut licencier un agent non titulaire avant la fin de son engagement qu'après le respect d'un délai de préavis (alinéa 1^{er} article 45 du décret 2011-1552).</p> <p>Le préavis est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 jours au moins si l'agent a accompli moins de 6 mois de services ; - 1 mois au moins s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à 2 ans ; - 2 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans. <p>Aucun préavis n'est nécessaire en cas de licenciement au cours d'une période d'essai.</p> <p><i>Nota bene : Dans le cadre du processus d'intégration, les agents ne peuvent, jusqu'à l'expiration du délai d'option, être licenciés que pour insuffisance professionnelle ou pour motif disciplinaire (alinéa 3 de l'article 75 de l'ordonnance).</i></p>
----------------------------------	--

III – L'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle

A – L'indemnité de licenciement de l'agent titulaire

L'AGENT TITULAIRE	<p>L'agent titulaire licencié pour insuffisance professionnelle a droit à une indemnité de licenciement (alinéa 1^{er} de l'article 124 du décret 2011-1040).</p> <p>Il n'a pas droit à l'indemnité s'il remplit les conditions demandées pour être admis à la retraite.</p>
------------------------------	--

B – L'absence d'indemnité de licenciement de l'agent stagiaire

L'AGENT STAGIAIRE	<p>L'agent stagiaire licencié pour insuffisance professionnelle n'a pas droit à une indemnité de licenciement (alinéa 4 de l'article 21 du décret 2011-1040).</p>
------------------------------	---

C – L'indemnité de licenciement de l'agent non titulaire

L'AGENT NON TITULAIRE	<p>L'agent non titulaire licencié pour insuffisance professionnelle a droit à une indemnité de licenciement (alinéa 1^{er} 1^o et 2^o de l'article 48 du décret 2011-1552).</p> <p>Il n'a pas droit à l'indemnité s'il (article 49 du décret 2011-1552) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Est fonctionnaire détaché en qualité d'agent non titulaire ; - Est fonctionnaire en disponibilité ; - Est fonctionnaire hors cadre ; - Retrouve immédiatement un emploi équivalent dans les services : <ul style="list-style-type: none"> • De l'Etat ; • De la Polynésie française ; • D'une collectivité territoriale (commune, département (d'outre-mer), région ou un autre pays d'outre-mer) ; • D'un groupement de collectivités territoriales ; • D'un établissement public administratif relevant des collectivités territoriales ; • D'un établissement public administratif relevant d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire. - A atteint l'âge pour obtenir une pension au taux plein du régime de retraite géré par la caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française. <p><i>Nota bene : l'agent non titulaire n'a pas droit à une indemnité de licenciement s'il a été licencié au cours ou à l'expiration de sa période d'essai (alinéa 1^{er} de l'article 48 du décret 2011-1552).</i></p>
----------------------------------	--

IV – Le montant de l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle

A – Le montant de l'indemnité de licenciement de l'agent titulaire

L'AGENT TITULAIRE	<p>Le montant de l'indemnité de licenciement est égal aux $\frac{3}{4}$ du traitement brut du dernier mois de service multiplié par le nombre d'années de services comptant pour la retraite (alinéa 2 de l'article 124 du décret 2011-1040).</p> <p>Ce nombre d'années retenues ne doit pas dépasser 15 ans (alinéa 2 de l'article 124 du décret 2011-1040).</p> <p>La formule du calcul est donc la suivante :</p> <p>X = Le montant du traitement brut du dernier mois de service. Y = Le nombre d'années de services qui comptent pour la retraite ($Y \leq 15$).</p> <p>Montant de l'indemnité = $(\frac{3}{4} \times X) \times Y$.</p> <p>Cette indemnité est à la charge de la commune (article 125 du décret 2011-1040).</p> <p><u>Exemple :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Un agent qui reçoit un traitement brut de 300 000 F CFP est licencié pour insuffisance professionnelle après 17 ans de service ; - Le montant de l'indemnité de licenciement est de 3 375 000 F CFP $((\frac{3}{4} \times 300\,000) \times 15)$.
------------------------------	--

B – Le montant de l'indemnité de licenciement de l'agent non titulaire

L'AGENT NON TITULAIRE	<p><u>Le calcul de l'assiette</u></p> <p>Le montant servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le dernier traitement plein mensuel net des cotisations versées à la CPS effectivement perçu par l'agent (article 50 du décret 2011-1552).</p> <p>Il importe peu que l'agent ait été employé à temps complet ou à temps partiel, ou encore qu'il ait été placé en congé de maladie ordinaire ou de longue maladie payé à demi-traitement.</p> <p>Cotisations = CPS + Assurances Complémentaires</p>
----------------------------------	---

L'AGENT NON TITULAIRE	<p><u>Exemple :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Un agent employé à temps partiel a droit à une indemnité de licenciement calculée sur le montant du plein traitement mensuel net qu'il aurait touché s'il avait été recruté à temps complet (temps partiel à 50% = 100 000 frs ; temps complet = 200 000 frs) ; - Un agent qui revient d'un congé de maladie ordinaire de 6 mois était payé à demi-traitement. Il a droit à une indemnité de licenciement calculée sur le montant du dernier plein traitement mensuel net (rappel : les 3 premiers mois du congé de maladie ordinaire sont payés à plein traitement et les mois qui suivent à demi-traitement. Un congé de maladie ordinaire ne peut dépasser 1 an). <p><u>Le calcul du montant de l'indemnité</u></p> <p>Le montant de l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle est (alinéa 1^{er} et alinéa 2 de l'article 51 du décret 2011-1552) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Égal aux 12 premières années à 1/4 du traitement plein mensuel net multiplié par le nombre d'années de service ; - Pour les années suivantes elle est égale à 1/6 du montant d'un traitement plein mensuel net multiplié par le nombre d'années de service au-delà des douze premières années <p>Cette indemnité ne doit pas être supérieure à 12 fois le traitement de base.</p> <p>Cette indemnité est à la charge de la commune (article 54 du décret 2011-1552).</p> <p>La formule du calcul est donc la suivante :</p> <p>X = Le montant d'un traitement plein mensuel net. Y1 = Le nombre d'années de service pour les 12 premières années Y2= Le nombre d'années de service au-delà des 12 premières années</p> <p style="text-align: center;">La formule est la suivante : $(X \times 1/4 \times Y1) + (X \times 1/6 \times Y2)$</p> <p><u>Exemple :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Un agent est en activité dans une commune depuis 15 ans quand il est licencié pour insuffisance professionnelle. - Son dernier traitement net est de 300 000 F CFP ; - Le calcul de son indemnité de licenciement est le suivant : <p style="text-align: center;">$(300\ 000 \times 1/4 \times 12) + (300\ 000 \times 1/6 \times 3) = 900\ 000 + 150\ 000$ F CFP soit 1 050 000 F CFP.</p>
----------------------------------	---

Les références

JURISPRUDENCES	<ul style="list-style-type: none"> - CE, 3 avril 1987, Commune de Nemours Seine-et-Marne
TEXTES	<p>Le statut de la fonction publique des communes de la Polynésie française :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'article 66 et 75 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 <i>portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs</i> ; - Les articles 21, 124, 125, 134, 136 et 203 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 <i>fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs</i> ; - Les articles 45, 47, 48, 49, 50 51 et 54 du décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011 <i>portant dispositions applicables aux agents non titulaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs</i> ;

Annexe I**Attestation de notification**

Je soussigné(e) Prénom.....
Nom.....
Reconnais avoir reçu (référence de l'acte individuel)....
A Le.....
Signature de l'intéressé

Voies et délais de recours

(à insérer dans les notifications individuelles)

(Art. R421.1 à R421-6 du code de justice administrative)

Si vous estimez que la décision prise est contestable, vous pouvez former soit un recours gracieux soit un recours contentieux devant le tribunal administratif de la Polynésie française. Le recours gracieux peut être fait sans conditions de délai.

En revanche, le recours contentieux doit intervenir dans un délai de trois mois à compter de la notification de la décision.

Toutefois, si vous souhaitez, en cas de rejet du recours gracieux, former un recours contentieux, ce recours gracieux devra avoir été introduit dans le délai sus-indiqué du recours contentieux.

Vous conserverez ainsi la possibilité de former un recours contentieux dans le délai de trois mois à compter de la décision intervenue sur ledit recours gracieux. Cette décision peut être explicite ou implicite (absence de réponse pendant trois mois).

Dans le cas très exceptionnel où une décision explicite intervient dans un délai de trois mois après la décision implicite, vous disposez à nouveau d'un délai franc de trois mois à compter de la notification de cette décision explicite pour former un recours contentieux