

Insuffisance professionnelle : une évaluation sur la durée peut suffire à justifier un licenciement

La [Cour administrative d'appel de Lyon \(8 octobre 2025, n° 23LY03800\)](#) vient de rappeler un principe essentiel en matière de gestion des carrières dans la fonction publique :

👉 Le licenciement pour insuffisance professionnelle ne suppose ni des fautes répétées, ni une invitation préalable à s'améliorer, mais peut être légalement fondé sur une évaluation objective et prolongée démontrant l'inaptitude durable de l'agent à exercer normalement ses fonctions.

Dans cette affaire, les difficultés récurrentes de l'agent — constatées sur plusieurs années malgré un accompagnement bienveillant de la collectivité (formations, rappels à l'ordre, réaffectation, réduction de missions...) — ont été jugées suffisantes pour caractériser une insuffisance professionnelle durable.

💡 En pratique, les employeurs publics doivent veiller à documenter sur la durée les insuffisances constatées, à assurer un suivi RH rigoureux, et à privilégier les mesures d'accompagnement avant toute décision de licenciement.

Mais lorsque ces efforts échouent, la jurisprudence confirme la légalité d'une mesure fondée sur une évaluation complète et cohérente dans le temps.

[Télécharger CAA de LYON, 3ème chambre, 08 10 2025, 23LY03800,
Inédit au recueil Lebon - Légifrance](#)

CAA de LYON, 3ème chambre, 08/10/2025, 23LY03800

