Image not found or type unknown

Le licenciement de l’agent contractuel de la fonction publique territoriale

Actualité législative publié le **14/02/2017**, vu **2114 fois**, Auteur : Maître Hélène LELEU

L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle, pour motif disciplinaire, pour inaptitude ou dans l’intérêt du service.

1 – Les motifs de licenciement

L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'**insuffisance professionnelle**, pour **motif disciplinaire**, pour **inaptitude** ou dans l’**intérêt du service.**

1.1 – Le motif disciplinaire

Le licenciement pour motif disciplinaire fait partie de l’éventail des sanctions qui peuvent être prises à l’encontre d’un agent contractuel (article 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale).

A par exemple été jugé régulier le licenciement pour motif disciplinaire d’un agent contractuel qui a insulté et incendié la voiture du maire ***(CAA BORDEAUX, 29 février 2010, req. n° 08BX02355).***

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Par ailleurs, toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme (et donc le licenciement) est soumise à consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 (article 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale).

En cas de recours, le juge administratif contrôle à la fois la matérialité des faits reprochés, mais également l’existence d’une faute, et la proportionnalité de la sanction prononcée, selon un contrôle non plus restreint mais normal ***(CE, Ass, 13 novembre 2013, Dahan, req. n° 347704).***

La décision de licenciement pour motif disciplinaire est rendue sans préavis ni indemnité de licenciement (article 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

1.2 – L’insuffisance professionnelle

L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle (article 39-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale).

Par exemple, il a été jugé qu’une insuffisance professionnelle pouvait être constituée en cas de mauvais rendement de l'agent ***(CE, 25 mars 1994, req. n° 111216).***

De même, il a été jugé qu'un licenciement pour insuffisance professionnelle peut être prononcé à l'encontre d'une juriste spécialisée en droit des assurances, qui n'a pas fait preuve dans le suivi des dossiers qui lui étaient confiés des qualités de rigueur, d'organisation et d'initiative qu'exigeait le niveau de responsabilité des fonctions exercées ***(CAA PARIS, 8 juin 2006, req. n°04PA02689).***

1.3 – L'inaptitude

Le licenciement peut être décidé pour inaptitude physique (article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale).

La Commission consultative paritaire devra dans ce cas être consultée (article 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 introduit aussi une procédure de reclassement**,** dont les modalités sont fixées par l'article 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

La jurisprudence allait toutefois déjà en ce sens (par exemple, ***CAA MARSEILLE, 22 février 2005, req. nº 03MA01229).***

L'autorité territoriale doit porter à la connaissance de la commission consultative paritaire les motifs qui, le cas échant, empêchent le reclassement de l'agent (article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

1.4 – L'intérêt du service

Une mesure de licenciement peut également être prise dans l'intérêt du service.

Et l'intérêt du service peut être justifié par la manière de servir de l'agent ***(CE, 30 janvier 2008, Cté agglomération Bourg-en-Bresse, req. n° 296406).***

En outre, selon l'article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent peut être notamment justifié par la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible, le recrutement d'un fonctionnaire (lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983), le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ou l'impossibilité de réemploi de l'agent, à l'issue d'un congé sans rémunération.

La commission consultative paritaire devra là encore être consultée (article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Le licenciement (sauf en cas d'impossibilité de réemploi de l'agent) ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi que la loi du 26 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels.

L'autorité territoriale doit porter à la connaissance de la commission consultative paritaire les motifs qui, le cas échant, empêchent le reclassement de l'agent (article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

2 – La procédure

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un **entretien préalable**. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix. Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement (article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale).

L'agent doit préalablement être mis à même de demander la **communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel**, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

L'administration doit donc préparer, par avance, l'ensemble des pièces sur lesquelles elle va fonder sa décision, et les transmettre à l'agent. Dans le cas contraire, et dans le cadre d'un éventuel contentieux, l'agent contractuel pourra s'en prévaloir pour demander l'annulation de la décision de licenciement (par exemple ***CAA Bordeaux, 16 février 2015, req. n° 13BX02609***).

L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un **préavis** (sauf licenciement disciplinaire) qui est de huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services, un mois pour l'agent d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans et deux mois pour l'agent d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans (article 40 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale). Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne donne lieu à aucun préavis.

La décision de licenciement est notifiée soit par lettre recommandée avec accusé de réception soit par remise en mains propres contre décharge. La décision doit préciser le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir (notamment compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis).

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, **une indemnité de licenciement** est versée à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat. L'indemnité est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle. Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne en revanche pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement (articles 46 et 49 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale).

La décision de licenciement doit être motivée. L'absence de motivation peut conduire le juge administratif à annuler la décision prononçant de licenciement ***(CAA DOUAI, 19 juin 2002, req. n° 01DA00412).***

Les agents licenciés peuvent **déférer la décision de licenciement devant le juge administratif** dans le délai de deux mois à compter de la notification qui leur a été faite. En cas d'annulation de la décision de licenciement, l'administration doit réintégrer l'agent et reconstituer sa carrière. Des dommages et intérêts pourront le cas échéant être accordés.

N'hésitez pas à me contacter si vous avez des interrogations.

Hélène LELEU, Avocat au Barreau de LYON

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Tél mobile: 06.47.11.80.34

Courriel: leleu@chanon-leleu.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés