

<p>Fiche n° 1 Clarification du cadre juridique des fins de contrat L'encadrement par les textes réglementaires des motifs de licenciement des agents contractuels</p>
--

I. Constat

Les décrets actuels relatifs aux agents non titulaires n'établissent aucune liste exhaustive des cas dans lesquels un licenciement est possible, mais n'identifient explicitement comme motifs de licenciement que **l'inaptitude physique définitive** et **la faute disciplinaire**¹ Par ailleurs si le juge administratif a reconnu pendant longtemps à l'administration un large pouvoir de licencier un agent non titulaire dans « l'intérêt du service », la jurisprudence a toutefois récemment revisité les motifs de licenciement couverts par cette notion fragilisant les pratiques des administrations.

Afin de sécuriser ces dernières, il apparaît nécessaire pour le gouvernement **de définir dans les décrets -cadres relatifs aux agents contractuels les motifs de licenciement**. Depuis l'adoption de la loi du 12 mars 2012, il s'agit même d'une obligation qui s'impose au gouvernement dans la mesure où l'article 49 de cette loi dispose que « **les décrets qui fixent les dispositions générales applicables aux agents non titulaires prévoient également les motifs de licenciement** ».

Le tableau ci-dessous recense les motifs de licenciement reconnus soit par les textes soit par la jurisprudence comme pouvant justifier un licenciement.

1/ Licenciement individuel pour motif personnel

Motifs de licenciement	Fondement légal ou jurisprudentiel du licenciement	Versement d'une indemnité de licenciement	Droit au reclassement
Motif disciplinaire (faute du contractuel)	motif de licenciement explicitement mentionné par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 article 43-1 décret 86-83 Article 43-2 définit les sanctions disciplinaires	Non	Non
Insuffisance professionnelle	Motif non explicité par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (sauf de manière indirecte à l'article 54 du décret qui précise que l'indemnité de licenciement est divisée par deux en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle) mais explicité par la jurisprudence.	Oui Montant fixé à l'article 54 décret 86-83 : il est divisé par deux quand licenciement pour insuffisance professionnelle	Non
Inaptitude physique définitive Ce licenciement ne peut être prononcé qu'après épuisement de l'ensemble des droits à congés de maladie ou après un congé sans traitement pour maladie.	Motif explicitement prévu aux articles 16 et 17 - 2° et 3° du décret n° 86-83	Article 51 -4° du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 fixe le principe du versement d'une IL pour ce motif Montant fixé à l'article 54 du décret du 17 janvier 1986	Oui CE n °227 868 du 2 octobre 2002 a érigé en PGD un droit à reclassement des agents contractuels avant tout licenciement pour inaptitude physique définitive

¹ Ces hypothèses sont le plus souvent identifiées à travers les dispositions réglementaires relatives d'une part aux sanctions disciplinaires et à l'inaptitude physique et d'autre part aux indemnités de licenciement susceptibles d'être versées.

2/ Licenciement pour motif non inhérent à la personne (motif économique)

Motifs de licenciement	Fondement légal ou jurisprudentiel du licenciement	Versement d'une indemnité de licenciement	Droit au reclassement
<p>Le licenciement dans l'intérêt du service</p> <p>Le juge reconnaît en effet que l'administration puisse licencier un agent contractuel «dans l'intérêt du service», et ce en l'absence même de dispositions expresses au contrat et dans les textes relatifs aux agents non titulaires.</p>	<p>Notion exclusivement jurisprudentielle</p> <p>1/ La suppression de l'emploi pour lequel l'agent contractuel est recruté peut justifier un licenciement.²</p> <p>2/ Une réorganisation de service ne peut justifier un licenciement dans l'intérêt du service que si elle implique une suppression de l'emploi de l'intéressé.³</p> <p>3/ Une réorganisation du service impliquant une modification des attributions correspondant à l'emploi occupé par un agent contractuel peut justifier un licenciement dans l'intérêt du service.⁴</p> <p>4/ Le recrutement d'un fonctionnaire sur le poste occupé par un agent contractuel y compris en CDI⁵</p> <p>5/ La conclusion d'un contrat illégal ou irrégulier et dont la régularisation n'est pas possible ou dont l'agent refuse la régularisation oblige à un licenciement.⁶</p> <p>6/ Impossibilité de réemployer un agent, physique apte à l'issue d'un congé faute d'emploi vacant ou susceptible de l'être dans un délai raisonnable⁷</p> <p>Ce motif de licenciement trouve son fondement à l'article 32 du décret du 17 janvier 1986 qui définit une obligation de réemploi des agents contractuels à l'issue de certains congés commune une obligations de moyens et non de résultats.</p>	<p>oui</p>	<p>oui</p> <p>CE avis n° 365139 du 25/09/2013 érige en PGD l'obligation de reclasser un CDI avant son licenciement</p>

^{2 2} CE n° 74694 du 17 octobre 1986 ; CAA de Nantes n° 99NT00444 du 25 avril 2003 ; CAA de Bordeaux n° 00BX01393 du 21 décembre 2004 ;

³ CE n° 122907 du 15 avril 1996 : « Considérant que la délibération, en date du 24 avril 1990, par laquelle le conseil municipal de Nîmes a décidé l'adhésion de la commune à un service de médecine professionnelle interentreprises n'a pas, par elle-même, pour effet de supprimer l'emploi de médecin du travail qu'occupait Mme X... » ; CAA de Nantes 04NT00536 du 27 octobre 2005 : illégalité d'un licenciement pour raisons économiques liées à l'évolution des structures pédagogiques alors que la discipline de l'agent licencié n'a pas été supprimée mais redéployée sur d'autres professeurs (sous forme d'heures supplémentaires) ; CE n° 127052 du 15 mars 1996 ;

⁴ CE n° 91 738 du 28 mars 1990 ; CAA n°97PA02404 du 24 juin 1999

⁵ Après de nombreuses hésitations au niveau des CAA, le CE confirme dans sa décision n° 365139 du 25/09/2013 « Sadlon » que l'administration peut décider de remplacer un CDI par un fonctionnaire : « Par suite, un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté, lorsque l'autorité administrative entend affecter un fonctionnaire sur cet emploi. L'administration peut, pour ce motif, légalement écarter l'agent contractuel de cet emploi. »

⁶ Conseil d'Etat -Cavallo n° 283256 du 31 décembre 2008

⁷ CAA de Nantes n° 94 NT00159 du 21 février 1996 : **En cas d'impossibilité de réemploi immédiat**, l'agent doit être placé en congé sans rémunération dans l'attente d'une réaffectation et pendant un délai raisonnable, pendant lequel l'agent perçoit des indemnités chômage (CAA de Paris 23 juin 2005 n°01PA01214). Au terme de ce délai, l'agent doit être licencié si aucun emploi n'est devenu vacant. Ce licenciement ouvre droit à des indemnités de licenciement et à la perception d'indemnités chômeurs.

II. Enjeux soumis à la réflexion

L'enjeu est de substituer à la notion jurisprudentielle « d'intérêt du service » un descriptif des situations pouvant justifier le licenciement, en particulier pour des motifs économiques. Il s'agit d'encadrer les pratiques tout en couvrant l'ensemble des situations pouvant justifier un licenciement.

Pour mémoire, aux termes de l'article L1233-3 du code du travail, « *constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour **un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.** »*

Questions :

- Compte tenu du rappel de la jurisprudence, quelles sont les situations qui paraissent devoir être mentionnées comme motif de licenciement ?
- Comment formuler précisément dans les décrets ces situations ?
- La notion de difficultés économiques retenues par le code du travail est elle adaptée à la situation des administrations ?
- Faut il distinguer les motifs de licenciement selon la durée des contrats (CDD / CDI) et la nature du besoin (temporaire/ permanent) ?