

Dans quels cas peut-on licencier un agent contractuel de droit public ?

Il existe plusieurs motifs de licenciement pour les agents contractuels de droit public, ayant un impact direct sur la procédure à mettre en œuvre.

➤ **Pour insuffisance professionnelle.**

Conformément à [l'article 39-2 du décret n°88-145](#), l'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle.

La jurisprudence a défini cette dernière comme l'inaptitude à exercer les fonctions d'un grade par rapport aux exigences de capacité que l'administration est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de ce grade ([Conseil d'Etat, Commune de Clèdes du 16 octobre 1998, n° 155080](#)). Cette insuffisance doit être illustrée par des faits précis et établis par des rapports.

L'insuffisance professionnelle peut notamment être caractérisée par les difficultés relationnelles de l'agent avec d'autres agents ou avec des usagers ([Conseil d'Etat du 30 janvier 2008, n°296406](#)).

➤ **Pour inaptitude physique.**

Deux situations peuvent conduire au licenciement de l'agent contractuel pour ce motif :

- L'agent contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé qui se trouve, en l'absence d'ancienneté de service suffisante, sans droits à congés rémunérés, et dont l'inaptitude est reconnue permanente ([article 11 décret n°88-145](#)) ;
- L'agent définitivement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ([article 13 décret n°88-145](#)).

Lorsque les conditions sont remplies, le licenciement est obligatoire, et tout retard, dans l'application d'une telle mesure, est constitutif d'une faute engageant la responsabilité de l'administration (CAA Paris 28 oct. 1997 n°96PA01594).

➤ **Pour motif disciplinaire.**

Toute faute commise par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose, outre l'éventuelle peine prévue par la loi pénale, à une sanction disciplinaire ([article 36 du décret n°88-145](#)).

L'agent peut être licencié s'il commet une faute dans l'exercice de ses fonctions, même pendant la période d'essai. Il s'agit de la sanction la plus importante prévue à [l'article 36-1 du décret n°88-145](#).

➤ **Dans l'intérêt du service.**

[L'article 39-3 du décret n°88-145](#) offre la possibilité aux collectivités de licencier les contractuels recrutés sur le fondement de [l'article 3-3 de la loi n°84-53](#) dans les cas suivants :

- 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 susvisée ;

- Le refus par l'agent d'une modification, d'un élément substantiel du contrat, proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 ;
- L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33, à l'issue d'un congé sans rémunération.

Pour plus d'informations, [cliquez-ici](#)