Fonction publique : le refus d'une régularisation contractuelle peut justifier le licenciement d'un agent

15 septembre 2026

Par Acteurs publics - 15 septembre 2026 - 4 min de lecture

Recrutée en CDI dans des conditions irrégulières, une agente contractuelle avait refusé la proposition de régularisation formulée par sa commune : un CDD d'un an, en lieu et place du CDI. Dans une décision du 28 août 2026, le tribunal administratif de Grenoble juge que ce refus pouvait légalement conduire à son licenciement.

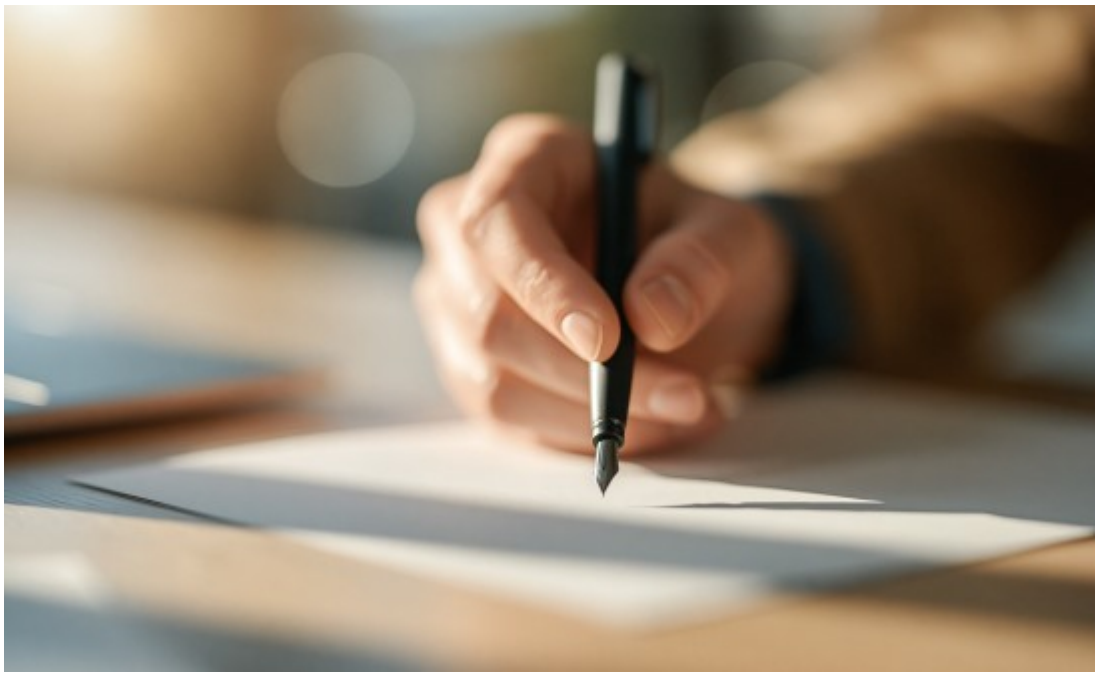


Image d'illustration générée par Midjourney.

Un agent contractuel recruté irrégulièrement en CDI peut être licencié s'il refuse la régularisation de son contrat. C'est le sens d'un jugement du tribunal administratif de Grenoble du 28 août.

Dans l'affaire en question, une agente avait été recrutée par une commune en CDI pour exercer des fonctions de direction administrative. La collectivité avait ensuite constaté que les conditions légales du recrutement n'étaient pas réunies : le poste n'était pas inscrit au tableau des emplois, n'avait pas fait l'objet d'une publicité de vacance et la commune ne relevait pas du dispositif permettant le recrutement invoqué. En outre, l'intéressée ne justifiait pas de la durée de services requise pour une reconduction en CDI.

La commune lui avait proposé de remplacer son CDI par un contrat d'un an afin de régulariser sa situation. L'agente ayant refusé, elle avait été licenciée pour refus d'une modification substantielle de son contrat. L'agente avait saisi la justice.

Le refus de régularisation peut justifier le licenciement

Dans sa décision, le tribunal valide le licenciement. L'administration pouvait proposer une modification substantielle dès lors que le recrutement initial était irrégulier. Le licenciement reposait sur le refus de la modification, et non sur la manière de servir de l'agente, la réalité de ses fonctions ou le recrutement d'un fonctionnaire sur son poste.

Le fait que l'agente donnait satisfaction et exerçait effectivement les fonctions de directrice générale des services ne remettait donc pas en cause le fondement du licenciement. La solution s'inscrit dans le cadre de l'article 39-3 du décret du 15 février 1988, qui permet de licencier un agent refusant une modification substantielle proposée dans les conditions prévues par les textes.

Le contrat de recrutement d'un agent contractuel de droit public crée en principe des droits à son profit, sauf notamment en cas de contrat fictif ou frauduleux. Ce principe ne fait donc pas obstacle à la régularisation d'un contrat contraire aux règles de recrutement.

Pour le tribunal administratif de Grenoble, la commune n'a pas commis de faute en proposant un nouveau cadre contractuel. Le refus de l'agente permettait de mettre fin au contrat dans les conditions prévues par le décret de 1988.

La discrimination liée à l'état de santé doit être étayée

La requérante soutenait aussi que son licenciement était lié à son état de santé, en invoquant un accident de service et plusieurs arrêts de travail. Le tribunal rappelle qu'un agent doit présenter des éléments de fait précis et concordants permettant de présumer une discrimination. Il revient ensuite à l'administration de démontrer que sa décision repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, l'intéressée ne produisait pas de pièces suffisantes pour faire présumer que son licenciement avait été décidé en raison de son état de santé. Le moyen est donc écarté. Un accident de service ou des arrêts de travail ne suffisent pas, à eux seuls, à caractériser une discrimination : ils doivent être replacés dans un faisceau d'indices, notamment la chronologie des décisions et les motifs invoqués.

Pas d'indemnisation du seul fait de la fin du CDI

L'agente réclamait 35 000 euros en réparation des préjudices liés à la fin de son contrat. Le tribunal rejette cette demande. La commune était tenue de proposer une régularisation et l'agente ne démontrait pas que ses préjudices résultaient de la méconnaissance de règles juridiques ou de clauses régulières de son contrat. Elle avait en outre refusé le nouveau contrat et l'emploi proposés.

Enfin, elle ne pouvait invoquer une promesse d'emploi pérenne : le recrutement d'un agent contractuel public ne relève pas du régime de la promesse d'embauche de droit privé. Un agent ne peut donc se prévaloir d'une assurance d'emploi définitif lorsque le recrutement initial ne respectait pas les conditions légales.