

Lors de la dissolution d'une régie municipale, le licenciement d'un agent contractuel est illégal si une procédure de reclassement n'a pas préalablement été mise en œuvre



Il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail, et notamment celles de l'article L.224-1, que les règles du statut général de la fonction publique qui imposent de donner, dans un délai raisonnable, aux fonctionnaires en activité dont l'emploi est supprimé une nouvelle affectation correspondant à leur grade, qu'il incombe à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent contractuel recruté en vertu d'un contrat à durée indéterminée, motivé par la suppression, dans le cadre du renoncement à l'exploitation d'une régie par un conseil municipal, de l'emploi permanent qu'il occupait, de chercher à reclasser l'intéressé.

S'il appartient à l'autorité territoriale compétente de la régie, d'inviter l'agent contractuel qu'elle entend licencier, à raison de la suppression de son emploi, à présenter une demande écrite de reclassement, en application des dispositions de l'article 39-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, le maire de la commune, qui est chargé de procéder à la liquidation de la régie, est tenu, quant à lui, de chercher à reclasser, dans un emploi pouvant légalement être occupé par un agent contractuel, l'agent qui n'a pas pu faire l'objet d'un reclassement de la part de la régie.

Il y a illégalité du licenciement de l'agent contractuel, qui n'a pu être reclassé par la régie qui l'a recruté, en l'absence de mise en œuvre par la commune d'une procédure de reclassement visant à proposer à l'agent un emploi ou un poste équivalent dans les services de la collectivité, laquelle ne peut se retrancher derrière le motif que la régie municipale, dotée de la personnalité morale, disposait de personnels et de biens propres.