

# LE LICENCIEMENT DU CONTRACTUEL POUR FAUTE DISCIPLINAIRE

## ***De quoi s'agit-il ?***

Il s'agit de l'équivalent pour le contractuel de la révocation, la plus dure sanction applicable à un fonctionnaire. Le licenciement pour faute disciplinaire constitue la sanction que peut se voir infliger un contractuel en cas de violation de ses obligations professionnelles.

La procédure disciplinaire doit impérativement être initiée dans un délai de 3 ans à compter de la date à laquelle l'administration a connaissance des faits incriminés.

En cas de procédure pénale engagée à l'encontre de l'agent, celle-ci interrompt, jusqu'à ce terme, le délai de prescription.

Il importe ici de rappeler que la procédure disciplinaire se distingue de 2 autres types de licenciement : le licenciement pour abandon de poste et le licenciement pour insuffisance professionnelle qui n'ont aucun caractère disciplinaire.

## ***Qui est concerné ?***

L'ensemble des contractuels, peu importe la nature du contrat (CDD, CDI, contrat de projet).

## ***Quelles formalités à remplir ?***

En préalable, en cas de faute grave, la procédure peut être précédée ou être concomitante à une procédure de suspension à titre conservatoire. Il importe ici de rappeler que la suspension à titre conservatoire ne constitue pas en elle-même une procédure disciplinaire.

Dans un premier temps, l'agent est informé par courrier notifié (recommandé avec AR ou remis en main propre contre décharge) qu'une procédure est engagée à son encontre. Ainsi, c'est une convocation à un entretien préalable qui lui est adressée.

Le courrier doit mentionner l'objet de la convocation, les faits incriminés et la sanction encourue.

L'entretien ne peut avoir lieu avant un délai de 5 jours ouvrés à compter de la réception du courrier.

**À noter :** si l'agent ne va pas chercher le courrier, celui-ci est réputé notifié à la date de la présentation par le facteur. Plus généralement, les incidents provoqués par l'agent pour contrer la procédure (refus de réception du courrier, de se présenter à l'entretien) ne font qu'éventuellement retarder celle-ci à son désavantage.

La convocation doit impérativement mentionner que l'agent est invité à consulter son dossier individuel. Il peut également demander la communication de tout document sur lequel l'administration fonde sa décision, *a fortiori* ceux ne figurant pas au dossier.

À l'occasion de la consultation de son dossier, l'agent peut se faire accompagner par les défenseurs de son choix. Il peut également mandater toute personne de son choix pour consulter son dossier.

Au cours de l'entretien préalable, l'agent peut se faire assister par la personne de son choix.

L'administration doit alors préciser le motif pour lequel le licenciement est envisagé.

La commission consultative paritaire (CCP) est ensuite saisie.

**Dans la fonction publique de l'État et hospitalière**, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de la catégorie hiérarchique au moins égale à celle de l'agent délibèrent. Ils doivent être en nombre égal à ceux de l'administration.

**Attention**, dans certains cas liés à une activité syndicale, la saisine de de la CCP doit intervenir avant l'entretien.

Le licenciement est ensuite notifié à l'agent. La date à laquelle celui-ci intervient est précisé dans le courrier.

**À noter** : le licenciement doit émaner de l'autorité ayant pouvoir de procéder au recrutement.

L'agent reçoit un certificat de fin de contrat qui mentionne les dates de début et de fin de l'emploi, les fonctions occupées, la catégorie hiérarchique des différents emplois, ainsi que, le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à du travail effectif.

En aucun cas il ne peut être fait mention de la cause du licenciement ou d'appréciation négative sur le comportement de l'agent.

### ***Quelles conséquences sur le contrat ?***

En cas de licenciement, le contrat est rompu.

### **Protection de la parentalité**

Dans les cas de grossesse ou de congés liés à la parentalité, le licenciement est interdit. Un licenciement prononcé dans de tels cas sera annulé, sauf si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à employer l'agent pour un motif indépendant de la grossesse, de la naissance ou de l'adoption.

### ***Quels sont les droits de l'agent ?***

En cas de licenciement disciplinaire, l'agent ne bénéficie d'aucun droit à indemnité de licenciement.

Si les textes excluent une indemnité de congés payés, il apparaît toutefois, à la lumière de l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne n°C-218/22 du 18 janvier 2024 *Commune di Copertino*, (AJFP mai 2024 p.285), que l'agent devrait en bénéficier. En effet, la Cour rappelle que, conformément à l'article 7 §2 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 « *un travailleur qui n'a pas été en mesure de prendre tous ses droits au congé annuel payé avant la fin de sa relation de travail, a droit à une indemnité financière pour congé non pris. N'est pas pertinent, à cet égard, le motif pour lequel la relation de travail a pris fin* ».

### ***Quel droit au chômage ?***

L'agent bénéficie des allocations chômage, sous réserve de remplir les conditions requises.

### **Textes en vigueur :**

CGFP : articles [L532-2](#), [L554-1](#) à [L554-2](#), [R271-11](#), [R272-19](#) et [R273-6](#) ;

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État : articles [43-1](#) à [44-1](#) ;

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale : articles [36-1](#) à [38](#) ;

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière : articles [39](#) à [40-1](#), [44-1](#) et [45](#).