

Quelle est la procédure à suivre en cas de licenciement à la fin de la période d'essai d'un contractuel ?

L'article 4 du [décret n°88-145 du 15 février 1988](#) pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale précise **que la rupture du contrat à la fin de la période d'essai constitue un licenciement** et qu'il convient de respecter la procédure suivante :

1. L'entretien préalable au licenciement

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix conformément au 3ème alinéa [de l'article 42 du décret n° 88-145](#) du 15/02/1988.

Au surplus, lorsqu'une décision prise en considération de la personne est envisagée par l'autorité territoriale (licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai s'il s'agit d'une décision prise en considération de la personne, licenciement pour motifs disciplinaires, licenciement pour insuffisance professionnelle, licenciement pour inaptitude physique définitive...), la collectivité employeur doit informer l'agent contractuel de son droit à communication de son dossier individuel et à l'assistance de défenseurs de son choix.

2. La décision de licenciement

La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai. Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement.