

Quelle est la procédure à mettre en œuvre pour licencier un agent contractuel de droit public ?

Toute faute commise par un agent contractuel l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. Les [articles 36, 36-1 et 37](#) du décret n° 88-145 du 15/02/1988 organisent le régime disciplinaire qui lui sera applicable.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

Au même titre que dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée à l'encontre d'un fonctionnaire, l'autorité territoriale doit respecter le principe de défense (consultation du dossier, information préalable de la procédure engagée, possibilité de recours, assistance de défenseurs de son choix).

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes :

- Avertissement,
- Blâme,
- Exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée,
- Le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

En cas de licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement, l'autorité devra de mettre en œuvre un entretien préalable avec l'agent concerné.

Pour ce faire, la convocation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception. Celle-ci indique :

- L'objet de la convocation,
- La date, l'heure, et le lieu de l'entretien.
- Le droit de l'agent de consulter son dossier individuel,
- Son droit d'être assisté par la personne de choix durant l'entretien.

Toute sanction autre que l'avertissement et le blâme devra recueillir au préalable l'avis de la commission consultative paritaire compétente qui siègera en conseil de discipline.

Le conseil de discipline est saisi d'un rapport émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire pour l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement et pour le licenciement pour motifs disciplinaires.

Ce rapport doit indiquer les faits reprochés à l'agent contractuel et préciser les circonstances dans lesquelles ils se sont produits.

L'agent contractuel est invité à prendre connaissance de ce rapport au siège de l'autorité territoriale disposant du pouvoir disciplinaire.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Lors de la notification de la sanction disciplinaire, l'autorité territoriale doit communiquer à l'agent contractuel les informations lui permettant de vérifier s'il peut saisir le conseil de discipline de recours.

Cette notification fait mention du délai de recours d'un mois à compter de la notification de la sanction et indique l'adresse du secrétariat du conseil de discipline de recours compétent.

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

