

Quelle est la procédure disciplinaire à mettre en œuvre contre un agent contractuel de droit public ?

Toute faute disciplinaire commise par un agent contractuel de droit public l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale ou civile.

Les [articles 36, 36-1 et 37](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988 organisent le régime disciplinaire qui lui sera applicable.

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

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels de droit public 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 (fiche spécifique).

Au même titre que dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée à l'encontre d'un fonctionnaire, elle doit respecter le principe des droits de la défense :

Au même titre que dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée à l'encontre d'un fonctionnaire, elle doit respecter le principe de défense.

L'agent contractuel à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit :

- à la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes,
- et à l'assistance d'un ou plusieurs défenseurs de son choix.

L'administration doit l'informer de ce droit.

L'exclusion temporaire de fonctions et le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement, ne peuvent être prononcés qu'après consultation de la Commission Consultative Paritaire (CCP) compétente qui siège en formation disciplinaire.

Le conseil de discipline est saisi par un rapport de l'administration qui indique les faits reprochés à l'agent et les circonstances dans lesquelles ils se sont produits.

Par ailleurs, le licenciement disciplinaire ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Enfin, la décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Pour plus d'informations, reportez-vous à la fiche pratique « *Procédure disciplinaire contre un agent public* » sur le site internet du CDG.