



- 📖 Code général de la fonction publique
- 📖 Articles 36, 36-1, 37, 40 et 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié
- 📖 Articles 20, 26 et 27 du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016

L'agent contractuel est un agent public soumis aux mêmes obligations que les fonctionnaires.

Tout manquement au respect des obligations statutaires commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant des peines prévues par le code pénal.

Ce motif de licenciement est commun à l'ensemble des agents contractuels.

Ce licenciement doit se réaliser en 3 étapes.

1. L'entretien préalable ;
2. La consultation de la commission consultative paritaire compétente ;
3. La notification du licenciement.

## Étape 1 : L'entretien préalable

L'article 42 du décret du 15 février 1988 précise que le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

L'autorité territoriale convoque l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

La lettre indique :

- L'objet de la convocation
- Le lieu et la date de l'entretien, qui doit se dérouler au moins 5 jours ouvrables après réception de la lettre par l'agent
- Que l'agent a un droit à communication de son dossier et à l'assistance des défenseurs de son choix

Durant l'entretien (Débat contradictoire) :

- L'employeur doit indiquer le ou les motifs de licenciement
- L'agent présente ses observations, il peut être assisté par la personne de son choix

L'entretien est individuel, l'autorité territoriale ne peut en aucun cas regrouper plusieurs agents.

La rédaction d'un procès-verbal est conseillée.

Rappel :

L'agent doit préalablement à une telle décision, être informé de son droit à communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance des défenseurs de son choix. Ces garanties entrent dans les droits de la défense et permettent le respect du contradictoire.

## Étape 2 : La consultation de la commission consultative paritaire

La commission consultative paritaire compétente doit être saisie pour avis.

Dans ce cas, elle siège en tant que conseil de discipline.

L'autorité territoriale transmet à la commission un rapport qui indique les faits reprochés à l'agent et précise les circonstances dans lesquelles ils se sont produits.

L'agent est invité à prendre connaissance de ce rapport dans les locaux de la collectivité.

Attention, la consultation de la CCP doit intervenir dans les cas listés ci-dessous avant l'entretien préalable :

- 1° En cas de licenciement d'un agent siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;
- 2° En cas de licenciement d'un agent ayant obtenu, au cours des douze mois précédant ce licenciement, une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles 16 et 17 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
- 3° En cas de licenciement d'un agent bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de la section III du chapitre II du même décret égale ou supérieure à 20% de son temps de travail ;
- 4° En cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux.

### Étape 3 : La notification à l'agent du licenciement par l'autorité territoriale

Le licenciement est formalisé par un arrêté de l'autorité territoriale notifié à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par une remise en main propre contre décharge.

L'arrêté précise :

- La date d'effet du licenciement ;
- Le ou les motifs fondant la décision, c'est à dire les motifs en droit et en fait. L'arrêté doit être détaillé et précis (jour et circonstances de tous les faits reprochés) ;
- L'arrêté est transmis au contrôle de légalité.

Le licenciement pour motif disciplinaire :

- Intervient sans préavis ;
- Ne donne pas lieu à versement d'une indemnité de licenciement.

