Dans le cadre de la mise en place d’une procédure disciplinaire à l’encontre d’un agent contractuel, la procédure suivante est à respecter:

* **Entretien** : Aucune disposition n'impose d'entretien préalable à la procédure disciplinaire

(***sauf licenciement contractuels*\*\***)

* **Elaboration du dossier disciplinaire** (rapport disciplinaire, pièces qui fondent le rapport…).
* **Information de l’agent de la procédure** (cf modèle) : Envoi du courrier informant l’agent de la procédure par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre par un agent assermenté contre signature d'un procès-verbal de remise du courrier. Elle mentionne succinctement les faits reprochés, la volonté de prononcer une sanction disciplinaire, la faculté pour le fonctionnaire de prendre connaissance de son dossier individuel au siège de la collectivité en en précisant les modalités **(communication du dossier individuel)**, la possibilité pour le fonctionnaire de se faire assister par le ou les conseils de son choix, la présentation d’observations **(droit à la défense)**.
* Laisser un délai raisonnable pour la consultation du dossier.
* **Saisine puis tenue du conseil de discipline\* *(CCP – formation disciplinaire)*** (cf modèle)***: pour les sanctions*** ***autre que l’avertissement, le blâme et l’exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.***
* **La décision** de la collectivité de prendre ou non une sanction disciplinaire Elle est prise après avis du conseil de discipline lorsque celui-ci est saisi (cet avis ne lie pas l’autorité territoriale, qui est libre de prononcer la sanction qu’elle juge la plus adaptée).

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée et doit donc énoncer les considérations de droit et de fait qui la fondent. La sanction doit être proportionnelle à la faute.

**\***Le Conseil de Discipline est une émanation de la Commission Consultative Paritaire (CCP) pour les contractuels de la fonction publique territoriale.

Il est **présidé par un juge administratif** et est composé de représentants des collectivités territoriales affiliées au CDG (élus) et de représentants du personnel (contractuels).

Le Conseil de Discipline est saisi par l'autorité territoriale, par le biais d’un **rapport** circonstancié signé, pour donner son avis sur les fautes commises par les agents publics.

**\*\*Complément d’information pour le licenciement disciplinaire**

***L’autorité territoriale qui envisage de prononcer un licenciement pour motif disciplinaire***, sanction la plus sévère dans l’échelle des sanctions, doit respecter la procédure prévue aux articles 42 et 42-1 du [décret n°88-145 du 15 févr. 1988](https://bip.cig929394.fr/textes-et-jurisprudence/decrets/1988/88-145).

***L’autorité territoriale doit convoquer l’agent à un entretien préalable*** par lettre recommandée ou***par lettre remise en main propre contre signature (*art 42**[*décret n°88-145 du 15 févr. 1988*](https://bip.cig929394.fr/textes-et-jurisprudence/decrets/1988/88-145)***).***

La lettre doit indiquer l'objet de la convocation.

L’entretien ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L’agent peut se faire accompagner de la personne de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

A l'issue de l'entretien préalable, l’autorité territoriale doit consulter la CCP. Celle-ci est en effet consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements des agents contractuels intervenant postérieurement à la période d’essai (art. 20 [décret n°2016-1858 du 23 déc. 2016](https://bip.cig929394.fr/textes-et-jurisprudence/decrets/2016/2016-1858)).

Cette consultation doit intervenir préalablement à l’entretien dans certains cas (voir art. 42-2 [décret n°88-145 du 15 févr. 1988](https://bip.cig929394.fr/textes-et-jurisprudence/decrets/1988/88-145)).

Par exception, l’autorité territoriale n’est pas tenue de saisir la CCP lorsqu’elle procède au licenciement (art. 20 [décret n°2016-1858 du 23 déc. 2016](https://bip.cig929394.fr/textes-et-jurisprudence/decrets/2016/2016-1858)) :

- d'un agent recruté directement dans certains emplois fonctionnels de direction en application de l’[art. L. 343-1 code général de la fonction publique](https://bip.cig929394.fr/textes-et-jurisprudence/codes/code-general-de-la-fonction-publique/partie-legislative/livre-iii-recrutement/titre-iv-emplois-a-la-decision-du-gouvernement-et-emplois-de-direction/chapitre-iii-emplois-superieurs-de-la-fonction-publique-territoriale/l.-343-1),

- d'un collaborateur de cabinet.

La décision de licenciement est notifiée par lettre recommandée avec AR ou par ***lettre remise en main propre contre signature (art 42-1***[décret n°88-145 du 15 févr. 1988](https://bip.cig929394.fr/textes-et-jurisprudence/decrets/1988/88-145)***).***

Elle doit préciser les motifs du licenciement ainsi que sa date d’effet.

Pour fixer la date du licenciement, l’autorité territoriale doit tenir compte des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis (art. 42-1 [décret n°88-145 du 15 févr. 1988](https://bip.cig929394.fr/textes-et-jurisprudence/decrets/1988/88-145)).