



Numéro

39

28 septembre
2020

**RÉGIME
DISCIPLINAIRE
APPLICABLE À
L'AGENT
CONTRACTUEL**

• **L'agent contractuel peut-il voir sa responsabilité disciplinaire engagée, de la même manière que le fonctionnaire ?**

OUI, étant donné que les obligations prévues par le statut général des fonctionnaires s'imposent à tous les agents publics quel que soit leur statut (fonctionnaire ou contractuel).

• **Des droits sont-ils reconnus à l'agent contractuel dès l'ouverture de la procédure disciplinaire ?**

OUI, l'agent à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel (dont les pièces annexes) et à l'assistance de défenseurs de son choix. Il pourra également présenter des observations sur les manquements qui lui sont reprochés. Il doit disposer d'un délai « suffisant » pour lui permettre de prendre connaissance de son dossier et de préparer sa défense. L'autorité territoriale doit informer l'agent par écrit, dès l'engagement d'une procédure, des faits qui lui sont reprochés, et des garanties associées à la procédure disciplinaire permettant à l'agent d'assurer sa défense.

• **L'échelle des sanctions des fonctionnaires s'applique-t-elle aux agents contractuels ?**

NON. Une liste de sanctions disciplinaires spécifique est prévue par décret (**art.36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988**). Elle comprend les sanctions suivantes :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement (six mois pour les agents recrutés en CDD, maximum un an pour les agents en CDI) ;
- le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

Cette liste est exhaustive. Toute autre décision à caractère disciplinaire serait illégale.

• **Le conseil de discipline doit-il être saisi ?**

OUI, pour toute décision de sanction autre que l'avertissement et le blâme. L'autorité qui envisage de prendre les sanctions d'exclusion temporaire des fonctions ou de licenciement doit saisir la commission consultative paritaire (CCP). Celle-ci siège alors en conseil de discipline selon les dispositions de **l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale**.

L'avis de la CCP en formation disciplinaire ne lie pas l'autorité territoriale, qui est libre de prononcer la sanction qu'elle juge la plus adaptée.

• **L'agent contractuel peut-il faire l'objet d'une mesure de suspension, parallèlement à la procédure disciplinaire ?**

OUI, même si aucune disposition ne le prévoit explicitement, l'article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 peut être appliqué en cas de faute grave éventuellement commise par un agent contractuel. Toutefois à la différence des fonctionnaires, et en l'absence de service fait, si une mesure de suspension temporaire des fonctions est prononcée à titre conservatoire, elle entraîne, pour les agents contractuels, la suspension de la rémunération. À l'issue de la procédure disciplinaire, cependant, si aucune sanction n'est prononcée, l'agent contractuel qui a été suspendu a droit au paiement de sa rémunération pour la période correspondant à la durée de la suspension (**CE du 29 avril 1994, Colombani, req. n° 105401**).

• **L'agent contractuel dispose-t-il de recours contre la sanction qui lui a été appliquée ?**

OUI. Après que l'autorité territoriale a prononcé une sanction, le fonctionnaire peut :

- lui demander, par « recours gracieux », de revenir sur sa décision ;
- former un recours en annulation auprès du juge administratif.

Ces recours n'ont pas d'effet suspensif.

La saisine du juge administratif est enfermée dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de sanction.