

LE NON RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

PRINCIPE GÉNÉRAL

Au terme d'un contrat à durée déterminée, l'employeur public doit informer l'agent de ses intentions concernant le renouvellement de ce dernier.

Pour ce faire il doit respecter un préavis modulable en fonction de la durée du contrat qui arrive à son terme ou de la durée pour laquelle le contrat est susceptible d'être reconduit.

LE REFUS DE RENOUVELLEMENT DU FAIT DE L'AGENT

Lorsque l'employeur public propose le renouvellement du contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître son acceptation ou son refus.

En cas de non-réponse dans le délai de huit jours suivants la proposition de renouvellement, l'agent contractuel concerné est présumé renoncer à l'emploi proposé.

Article 45 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 38 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 41 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

L'agent contractuel peut également explicitement refuser le renouvellement de son contrat.

LES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Le non renouvellement d'un contrat à durée déterminée au terme de ce dernier, qui ne peut pas être assimilée à un licenciement, ne donne pas droit au versement d'indemnité de licenciement, a fortiori si le non renouvellement du contrat est du fait de l'agent.

CAA de Paris, 8 février 2000, n° 97PA00603

L'indemnité de licenciement n'est versée qu'aux agents engagés à terme fixe et licenciés avant le terme du contrat.

2° de l'article 51 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

2° de l'article 43 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

2° de l'article 47 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

LE CERTIFICAT ADMINISTRATIF – FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

A l'expiration du contrat, l'administration délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Article 44-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

LES ALLOCATIONS DE RETOUR À L'EMPLOI

Le fait pour un agent contractuel de refuser le renouvellement de son contrat n'est pas assimilable à une démission. L'employeur aura à indiquer sur l'attestation Pôle emploi « fin de CDD ».

CAA, Versailles, n° 09VE02466, 6 octobre 2011

Les agents contractuels qui refusent le renouvellement de leur engagement proposé par leur employeur public n'ont pas le droit au versement des allocations de retour à l'emploi.

En effet, le conseil d'État considère que « l'agent [...] qui refuse le renouvellement de son contrat de travail, ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi.»

Le juge reconnaît donc que l'employeur public en auto-assurance peut légitimement refuser d'indemniser un agent contractuel qui n'a pas accepté la proposition de renouvellement de son contrat.

CE, 13 janvier 2003, n° 229251

CAA de Nancy, 17 juin 2004, n° 03NC00106

Le refus de renouvellement légitime

Le refus de renouvellement peut cependant ouvrir droit aux allocations de retour à l'emploi, lorsque ce dernier est qualifié de légitime.

Le conseil d'État considère que « *l'agent [...] qui refuse le renouvellement de son contrat de travail, ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime* ».

La haute juridiction précise qu'un motif légitime « *peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur* ».

CE, 13 janvier 2003, n° 229251

Le refus de renouvellement légitime lié à des considérations d'ordre personnel

En l'absence de précision, le refus de renouvellement de contrat sera légitimé par des considérations d'ordre personnel au moins dans les mêmes cas que pour la légitimation de la démission.

Le refus de renouvellement de contrat sera donc légitime :

- à la suite du changement de résidence du conjoint pour occuper un nouvel emploi ;
- en vue d'un prochain mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité entraînant un changement du lieu de résidence ;
- à la suite du changement de résidence des parents du salarié âgé de moins de 18 ans ou de la personne qui exerce la « puissance » parentale.

Cependant, les mauvaises relations contractuelles de l'agent avec son employeur ne constituent pas un motif légitime de refus de renouvellement.

Circulaire du 7 juillet 2003 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public

Exemple

Les difficultés d'exécution des précédents contrats, notamment liées au paiement des heures effectuées constituent un motif légitime de refus de renouvellement de contrat.

CAA, 27 mai 2004, n° 03NT01048

Le refus de renouvellement légitime lié à des modifications substantielles du contrat

Le refus de renouvellement de contrat sera également légitime et ouvrira droit aux allocations de retour à l'emploi lorsque la proposition de renouvellement modifie certaines conditions substantielles du contrat initial.

Ces modifications peuvent toucher à la rémunération, à la quotité de travail, à la durée du contrat, au niveau hiérarchique et aux responsabilités prévues par le nouveau contrat proposé à l'agent.

Lorsqu'un agent contractuel, parvenu au terme de son contrat, refuse un nouveau contrat parce que celui-ci diffère substantiellement du précédent, la décision de non renouvellement du contrat que prend l'administration ne peut s'analyser comme la simple satisfaction donnée à une renonciation exprimée par l'agent lui-même.

CE, n° 232367, 22 novembre 2002

La rémunération

L'administration doit faire une proposition de renouvellement acceptable à son agent au regard du montant de sa rémunération.

Exemple

La proposition de rémunération inférieure de moitié au niveau de la rémunération est une modification substantielle du contrat de travail et constitue un motif légitime de refus de renouvellement de contrat.

CE, 28 octobre 1994, BOUGON

L'augmentation de 21 à 26 heures de la durée hebdomadaire de travail de l'agent sans majoration proportionnelle de son salaire ; revêt un caractère substantiel. L'agent qui refuse ce contrat ne refuse pas le renouvellement de son précédent contrat mais le nouveau contrat qui lui est proposé.

CE, n° 232367, 22 novembre 2002

La quotité de travail

La réduction importante du temps de travail est une modification substantielle du contrat de travail et constitue un motif légitime de refus de renouvellement de contrat. L'agent qui refuse le renouvellement de son contrat sur ce motif doit être regardé comme involontairement privé d'emploi et peut donc bénéficier des allocations de retour à l'emploi.

CAA, 27 mai 2004, n° 03NT01048

Exemples

La proposition d'un emploi à trois quart de temps après un contrat à plein temps est une modification substantielle du contrat de travail et constitue un motif légitime de refus de renouvellement de contrat.

CE, 7 mars 1993, Mlle Pollard

La proposition de renouvellement de contrat à mi-temps après un contrat à temps plein est une modification substantielle du contrat de travail et constitue un motif légitime de refus de renouvellement de contrat.

CE, 8 janvier 1993, Centre de cure médicale de Vihiers c/Mme Martinot

La nature des fonctions

La nature des fonctions proposées dans le nouveau contrat doit être comparable à celle des contrats antérieurs par le niveau de responsabilité et la nature des tâches exercées.

Circulaire du 7 juillet 2003 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public

La durée du contrat

La durée du contrat proposé ne doit pas revêtir un caractère abusif. De manière générale, le nouveau contrat doit avoir la même durée que le contrat initial sauf si cette nouvelle durée correspond à un besoin particulier ou si le contrat ne peut être légalement reconduit pour la même durée que le contrat initial.

Exemple

La proposition de renouvellement de 3 mois ne correspondant pas à un besoin particulier mais permettant seulement d'atteindre la durée d'affiliation auprès du régime d'assurance chômage aboutissant à faire supporter la charge de l'indemnisation par pôle emploi et non par l'employeur est une modification substantielle du contrat.

CE, 13 janvier 2003, n° 229251

La proposition d'un emploi d'une durée de 3 mois après un contrat d'un an sans motif particulier est une modification substantielle du contrat.

CE, 7 mars 1993, Mlle Pollard

L'employeur public est donc seul compétent, sous le contrôle du juge administratif, pour apprécier le caractère éventuellement légitime du refus de renouvellement de son engagement et pour refuser d'indemniser un ancien agent qui refuse la proposition sérieuse de renouvellement de son contrat à durée déterminée.

LE REFUS DE RENOUVELLEMENT DU FAIT DE L'EMPLOYEUR

L'employeur public n'est astreint, en matière de non-renouvellement de contrat à aucune démarche particulière à l'exception du respect d'un préavis.

LE PRÉAVIS DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES TERRITORIALES ET HOSPITALIÈRES

Le non renouvellement du contrat peut résulter du refus de l'administration de proposer un nouveau contrat à l'agent au terme de ce dernier. L'employeur public notifie à l'agent son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- au début du troisième mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

Article 38 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 41 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

L'appréciation du délai de préavis

La durée du préavis applicable lors de la démission ou du licenciement d'un agent contractuel est calculée en fonction de la durée totale d'engagement de l'agent.

Il arrive en effet fréquemment, du fait des conditions de recrutement des agents contractuels de droit public que le contrat en cours lors de la démission de l'agent ne corresponde pas à la durée des services réellement exercés par l'agent du fait du renouvellement de contrats dont il a bénéficié. Or, la réglementation fait référence à la durée des services et non à la durée d'engagement.

Article 39 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Articles 42 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Le Conseil d'État considère donc que le calcul du préavis que l'agent contractuel doit respecter doit être effectué en prenant en compte l'ensemble des services accomplis depuis l'engagement initial et non la seule durée effectuée au titre du contrat en cours.

CE, 12 décembre 2008, n° 296099

Les modalités de prise en compte des services de l'agent contractuel pour la définition de la durée du préavis qui s'appliquent en cas de non renouvellement de contrat ne sont pas les mêmes que celles qui s'appliquent en cas de démission ou de licenciement.

Les textes réglementaires font expressément référence à la durée du recrutement dans le cadre du contrat à durée déterminée qui arrive à son terme et non à la durée des services de l'agent.

« Lorsque l'agent contractuel est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être reconduit, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard : le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ».

Article 45 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 38 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 41 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

« L'agent [...] engagé à terme fixe, licencié avant le temps fixé, a droit à un préavis qui est de : huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services ».

Articles 46 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 39 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Articles 42 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Dans le cas d'une démission ou d'un licenciement, les textes font donc référence à la durée totale des services alors que dans le cas du renouvellement de contrat, les textes mentionnent seulement la durée d'engagement.

Le juge administratif a donc opéré une différence entre les périodes à prendre en compte pour fixer la durée du préavis à respecter lors du renouvellement d'un contrat et les services à prendre en compte pour définir la durée du préavis applicable aux agents contractuels licenciés ou démissionnaires.

Ainsi, au regard de la jurisprudence en vigueur, le préavis imposé à l'employeur public pour prévenir l'agent contractuel quant à ses intentions de renouvellement sera calculé en fonction de la durée du contrat en cours de renouvellement et non de la durée totale des services depuis l'entrée en fonction ou le recrutement initial de l'agent.

CE, 14 mars 2007, n° 297014

LE PRÉAVIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

L'employeur public notifie à l'agent son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

Article 45 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

L'appréciation du délai de préavis

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement sont décomptées à partir de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même s'il a été renouvelé depuis lors.

Avant dernier alinéa de l'article 45 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Ainsi, le réglementateur semble avoir considéré que le renouvellement est un avenant au contrat initial ce dernier continuant donc à produire ses effets et étant un continuité entre les différents renouvellements.

Exemple

Un agent recruté par un contrat initial de 5 mois bénéficierait d'un préavis de 8 jours. Mais si son contrat est renouvelé pour une nouvelle période de 5 mois, le préavis sera cette fois là de 1 mois dans la mesure où le contrat « total » aura eu une durée de 10 mois.

Le Certificat administratif

A l'expiration du contrat, l'administration délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Article 44-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

MODELE DE CERTIFICAT ADMINISTRATIF

Je soussigné (DRH ou personne habilitée au sein de l'administration à délivrer un tel acte de gestion du personnel) certifie avoir employé Mme/M. (nom, prénom de l'agent) demeurant au (adresse de l'agent) en qualité d'agent contractuel pour exercer les fonctions de (préciser les fonctions occupées par l'agent et mentionnées au contrat ainsi que le service d'affectation) relevant de la catégorie hiérarchique (préciser A, B, C) du (préciser la date de recrutement de l'agent) au (préciser la date de fin de contrat).

[Le cas échéant] : Durant cette période, Mme/M. a bénéficié d'un congé (préciser les périodes de congés non assimilées à des périodes de temps de travail effectif pour permettre de déterminer la durée des services publics effectifs réellement accomplis par l'agent...)

Fait le

Signature de l'employeur

Circulaire NOR : R DFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État, 22 juillet 2003

LE NON RESPECT DU DÉLAI DE PRÉAVIS

La seule circonstance que l'employeur n'ait pas notifié à l'agent dont le contrat arrivait à son terme dans les délais prévus par la réglementation, son intention de renouveler son engagement, n'est pas de nature à faire regarder ce contrat comme ayant été tacitement reconduit.

CE, n° 338783, 20 février 2012

LE NON RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Bien qu'aucune disposition réglementaire n'impose à l'employeur public le renouvellement de l'acte d'engagement d'un agent contractuel, le juge est venu encadrer les cas de non-renouvellement.

Principe

Le juge administratif considère que les agents contractuels de droit public n'ont pas de droit au renouvellement de leur acte d'engagement.

CE 27 octobre 1999, n° 178412

L'employeur public a donc, en théorie, toute latitude pour apprécier l'opportunité du renouvellement de l'acte d'engagement.

L'employeur public qui envisage de ne pas renouveler l'engagement d'un agent contractuel n'a, réglementairement, à respecter aucune procédure particulière en dehors du délai de préavis et de la tenue d'un entretien préalable lorsque l'engagement est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

Article 45 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 38 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 41 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Le non renouvellement n'est pas une sanction à caractère disciplinaire et n'est donc pas encadré par la procédure du respect des droits de la défense.

Les congés dont bénéficierait l'agent arrivant au terme de son contrat n'ont pas d'influence sur le terme normal de ce dernier. En tout état de cause, lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, les congés des agents contractuels ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Article 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 27 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Enfin, le maintien en fonction de l'agent à l'issue de son contrat initial a seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une période déterminée et dont la durée est celle du contrat initial.

Ainsi, sauf circonstance particulière, la décision par laquelle l'autorité administrative compétente met fin aux relations contractuelles doit être regardée comme un refus de renouvellement du contrat si elle intervient à l'échéance du nouveau contrat, et comme un licenciement si elle intervient au cours de ce nouveau contrat.

CE, 7 février 2005, n° 256789

CE 27 octobre 1999, n° 178412

L'employeur public a donc, en théorie, toute liberté pour apprécier l'opportunité du renouvellement de l'acte d'engagement.

CAA Versailles, 6 octobre 2011 n° 09VE04107

Les limites à la liberté de l'employeur

Cependant, si l'agent contractuel n'a pas de droit à renouvellement de son contrat, l'employeur public ne peut, dans les faits, refuser le renouvellement d'un contrat sans motif valable.

Le refus de renouvellement a pu être utilisé par certains employeurs publics comme un moyen de ne pas avoir à supporter les allocations de retour à l'emploi l'ouverture de droit au maintien de traitement pendant les congés maladie ou l'octroi de CDI.

Ainsi, pour un même besoin, plusieurs agents contractuels bénéficiaires d'actes d'engagement de courtes durées se succédaient sur un même poste.

Le juge administratif est venu encadrer ces abus en appréciant au cas par cas les motifs de non renouvellement du contrat des agents contractuels.

Le juge administratif peut ordonner à l'administration de lui faire connaître les motifs d'une décision de non renouvellement de contrat.

CE 26 janvier 1968

CE 26 juin 1974

TA de Cergy Pontoise n° 0709150 du 28 juin 2010

Les faits invoqués par l'administration doivent être matériellement établis, sous peine d'annulation de la décision de non renouvellement.

CAA de Nancy n° 09NC01513 du 23 septembre 2010

TA de Paris n° 0903189/5-2 du 27 janvier 2011

TA de Cergy Pontoise n° 0709150 du 28 juin 2010

Il ressort de la jurisprudence que le refus de renouvellement de contrat peut être motivé soit par l'intérêt du service soit par des considérations personnelles liées à la manière de servir de l'agent. Dans ce dernier cas, le juge fait la distinction entre un simple comportement ne donnant pas satisfaction et un comportement qui aurait pu donner lieu à des sanctions disciplinaires.

Cependant, le juge considère qu'il lui appartient, en cas de contestation de la décision de ne pas renouveler un contrat à durée déterminée, de vérifier qu'elle est fondée sur l'intérêt du service.

CAA Versailles, 6 octobre 2011 n° 09VE04107

Ainsi, si la décision de refus de renouvellement de contrat n'a pas à être motivée, elle doit pouvoir être motivée devant le juge en cas de recours.

Le juge administratif reconnaît la légalité d'une décision de non renouvellement lorsqu'elle est fondée sur des motifs : « tirés de l'intérêt du service ou pris en considération de la personne ».

Le non renouvellement dans l'intérêt du service

L'intérêt du service et le respect de la réglementation encadrant le recrutement des agents contractuels sont les principaux motifs de non renouvellement de contrats.

La disparition du besoin sur le poste ou du poste occupé par l'agent contractuel à l'issue de son contrat sera considérée comme un motif légitime de non renouvellement du contrat.

La nécessité de service

L'intérêt du service est apprécié dans des conditions similaires à celles retenues par la jurisprudence relative aux motifs du licenciement : la suppression de l'emploi peut justifier un non renouvellement de contrat, de même qu'une réorganisation de service ayant entraîné une suppression de l'emploi occupé, ou encore la disparition ou l'évolution du besoin ayant justifié la conclusion du contrat.

TA de Lyon n° 0808649 du 14 février 2011

CAA de Paris n° 09PA02330 du 31 janvier 2011

Conséquence directe du principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires qui impose d'accorder une priorité d'emploi aux fonctionnaires, l'administration peut également ne pas renouveler un agent contractuel recruté sur un besoin qu'elle décide de pourvoir par un fonctionnaire.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013

L'engagement de l'agent contractuel pour remplacer un fonctionnaire momentanément indisponible ne sera légitimement pas renouvelé lors du retour de ce dernier, le besoin de remplacement ayant disparu.

Par contre, le refus de renouvellement du contrat à durée déterminée d'un agent contractuel recruté pour faire face au remplacement d'un fonctionnaire momentanément indisponible lui-même remplacé par un autre agent contractuel est illégal.

CAA Nancy, 18 novembre 2004, n° 99NC01046

Exemples

Le recrutement d'un fonctionnaire sur le poste vacant occupé par un agent contractuel sera de nature à motiver le refus de renouvellement de son contrat. De plus, l'employeur public n'est pas tenu de maintenir l'agent contractuel en fonction jusqu'à la nomination effective de l'agent sur le poste ; L'employeur public peut ne pas renouveler le contrat échu à partir du moment où la procédure de recrutement par la voie du concours du fonctionnaire appelé à remplacer l'agent sur le poste transformé qu'il occupait, a été engagée à la date de cessation des fonctions de l'intéressée.

CAA Paris, 27 janvier 2009, n° 08PA00039

La disparition du besoin lors d'un transfert de compétence est aussi un motif légitime de non renouvellement de contrat.

CAA Nantes, 8 mars 2002, n° 98NT02552

Le juge vérifiera l'existence de motifs de refus de renouvellement de contrat et la réalité de ces motifs.

Le refus de renouvellement de contrat au motif de la suppression du poste occupée par l'agent contractuel alors même que le poste n'est pas supprimé est entaché d'une erreur manifeste d'appréciation.

CAA Marseille, 2 mars 2010, n° 08MA01870

CAA Nancy, 3 décembre 2009, n° 08NC00634

Le recrutement d'un fonctionnaire sur le poste vacant occupé par un agent contractuel sera de nature à motiver le refus de renouvellement de son contrat.

CAA Paris, 27 janvier 2009, n° 08PA00039

Est illégal le refus de renouvellement du contrat motivé par un contexte de situation financière fragile sans que l'employeur n'apporte aucun élément sur sa situation financière propre.

CAA Versailles, 6 octobre 2011 n° 09VE04107

Le refus de renouvellement de l'acte d'engagement peut également être motivé par son impossibilité réglementaire.

Le refus de renouvellement d'un contrat conclu pour un besoin occasionnel ou saisonnier au-delà de la durée légale est légitime.

Par contre, le refus de renouvellement de l'acte d'engagement sans motif particulier, a fortiori, afin d'éviter de renouveler, au-delà de 6 ans, le contrat pour une durée indéterminée est illégal.

Le refus de renouvellement pour un motif réglementaire

Le refus de renouvellement de l'acte d'engagement peut également être motivé par son impossibilité réglementaire.

Le refus de renouvellement d'un contrat conclu pour un besoin occasionnel ou saisonnier au-delà de la durée légale est légitime.

Par contre, le refus de renouvellement de l'acte d'engagement sans motif particulier, a fortiori, afin d'éviter de renouveler, au-delà de 6 ans, le contrat pour une durée indéterminée est illégal.

Le non renouvellement en considération de la manière de servir

L'employeur public peut également refuser de renouveler le contrat de l'agent contractuel pour des motifs liés à sa manière de servir mais qui n'aurait pas donné lieu à la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire.

Une décision de non renouvellement de contrat prise en considération de la personne peut être légalement fondée lorsqu'elle est justifiée par le comportement de l'agent : insuffisance professionnelle ou faits tirés du comportement de l'intéressé.

CE n° 17932 du 23 janvier 1981

CE n° 118298 du 4 juillet 1994

CE n° 126194 du 23 décembre 1994

Exemples

Le refus de renouvellement de contrat d'un agent contractuel qui n'a pas le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée, motivée par la manière de servir et les aptitudes professionnelles de l'agent, jugées insuffisantes par l'employeur public en raison notamment de retards répétés dans la rédaction des projets de décision est justifié.

CAA Paris, 17 novembre 2009, n° 08PA03833

Le juge administratif considère que les décisions de non-renouvellement à son terme d'un contrat à durée déterminée, quand bien même elles seraient prises pour des raisons tirées de la manière de servir de l'intéressé, ne sont pas au nombre de celles qui doivent être motivées et précédées d'une procédure contradictoire.

CAA Versailles, 22 octobre 2009, n° 08VE01426

CAA Nancy, 18 février 2010, n° 09NC00731

Le non renouvellement à caractère disciplinaire

Le refus de renouvellement de l'acte d'engagement d'un agent contractuel pour des motifs disciplinaires est légitime.

Cependant, le non renouvellement ne pourra être effectif qu'à l'issue du respect des droits de la défense via :

- l'information de l'agent dans la lettre indiquant l'intention de refuser le renouvellement ;
- la communication du dossier de l'agent que l'employeur aura au préalable constitué.

CE, n° 44750 du 7 décembre 1983

L'annulation contentieuse du refus de renouvellement

Refus de renouvellement illégal

Un congé de maternité n'interrompt pas la relation contractuelle et la fin ou le non renouvellement d'un contrat en raison de l'état de grossesse d'un agent est illégal.

Par contre, Une administration peut refuser le renouvellement d'un contrat en durée déterminée d'un agent en situation de grossesse dès lors qu'une telle décision n'était pas motivée par ce seul état mais pour des motifs tirés de l'intérêt du service.

Décision n° 11LY01744 de la Cour Administrative d'Appel de Lyon du 24 avril 2012

Enfin, toute décision de non renouvellement d'un contrat fondée sur la volonté de priver l'agent de la possibilité de bénéficier d'un CDI serait entachée de détournement de pouvoir.

Un employeur public ne peut pas refuser le renouvellement d'un contrat public en CDD d'un agent au motif que le renouvellement conduirait à un contrat en CDI et que cela aurait des incidences budgétaires à long terme pour l'établissement.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013

CAA Bordeaux, n° 09BX00962, 2 février 2010

La décision de refus de renouvellement du contrat de l'agent non titulaire se bornant à faire état d'un accord de la hiérarchie de l'intéressée, prise par le maire qui s'est abstenu devant le juge administratif, d'en indiquer les motifs et de répondre ainsi à l'argumentation de l'agent évincé selon laquelle cette décision n'avait pas été prise dans l'intérêt du service sera annulée pour absence de motif.

CE, n° 360345, 30 juillet 2014

Conséquences du refus de renouvellement illégal

Lorsqu'un refus de renouvellement s'avère illégal, il est annulé.

Cependant, l'agent contractuel dont le refus de renouvellement est annulé ne bénéficie pas de droit à réintégration mais de la réparation de son préjudice par le versement d'indemnités.

CAA Bordeaux, 9 mars 2004, n° 00BX02890

CE, 23 janvier 2002, n° 237333

CAA Nancy, 3 décembre 2009, n° 08NC00634

Le refus de renouvellement fautif du contrat à durée déterminée d'un agent employé depuis 4 ans ouvre droit à 2 000 € d'indemnités.

CAA Versailles, 6 octobre 2011 n° 09VE04107

Le non-renouvellement du contrat de l'agent employé depuis 6 ans, décidé pour des motifs étrangers à l'intérêt du service, est constitutif d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'employeur et ouvre droit à 7 200 € d'indemnités.

CAA de Nancy, 4 août 2011, n° 10NC01923