



NON-RENOUVELLEMENT D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Fiche Pratique CDG 50

L'ESSENTIEL

Il est indispensable d'anticiper une fin de contrat à durée déterminée car une procédure de non-renouvellement est à respecter avant le terme du contrat.

Les fiches consacrées aux agents contractuels de droit public ne concernent que les actes de recrutement (contrats à durée déterminée et indéterminée) établis en vertu des dispositions des articles L. 332-8 à L. 332-14 et L. 332-23 du code général de la fonction publique. Les autres possibilités de recrutement en qualité d'agent contractuel (travailleurs handicapés, PACTE, recrutement direct sur les emplois de direction, ...) ne sont pas abordées dans cette rubrique.

L'OBLIGATION D'INFORMER L'AGENT DU NON-RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT

FONDEMENT JURIDIQUE

- Article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

LE RESPECT D'UN PREAVIS POUR INFORMER L'AGENT CONTRACTUEL DE L'INTENTION DE NE PAS RENOUVELER LE CONTRAT

L'autorité territoriale notifie son intention de ne pas renouveler 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 égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure 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.

Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Attention : dans le cas où le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 est supérieure ou égale à trois ans, la notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien, quels que soient les motifs du non-renouvellement.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

La commission consultative paritaire est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.

LEGALITE EXTERNE ET LEGALITE INTERNE DE LA DECISION DE NON-RENOUVELLEMENT

I - Dans l'hypothèse où la décision de non-renouvellement se fonde exclusivement sur l'intérêt du service :

- absence d'obligation d'inviter l'agent à prendre connaissance de son dossier ;
- absence d'obligation de motivation de la décision de non-renouvellement.

Toutefois, en cas de contestation, l'employeur doit pouvoir démontrer que la décision de non-renouvellement s'est exclusivement fondée sur l'intérêt du service.

II - Dans l'hypothèse où la décision de non-renouvellement est prise en considération de la personne, la jurisprudence administrative connaît quelques hésitations.

a) Lorsque la décision est prise en considération de la personne, certaines jurisprudences exigent le respect des procédures garantissant les droits de la défense :

- obligation d'informer préalablement l'agent de la possibilité de prendre connaissance de l'intégralité de son dossier ;
- obligation de motivation de la décision de non-renouvellement.

 *Voir l'arrêt Conseil d'Etat du 14 mars 1997 n°154693 sur le site www.legifrance.gouv.fr*

 *Voir l'arrêt Cour Administrative d'appel de Bordeaux du 9 mars 2004 n°00BX02890 sur le site www.legifrance.gouv.fr*

b) Un arrêt du **Conseil d'Etat en date du 23 février 2009 n°304995** semble mettre fin à ses hésitations :

« **Un agent dont le contrat est arrivé à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci.** [...] Il en résulte qu'alors même que la décision de ne pas renouveler ce contrat est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur l'aptitude professionnelle de l'agent et, de manière générale, sur sa manière de servir et se trouve ainsi prise en considération de la personne, elle n'est, **sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire, ni au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de prendre connaissance de son dossier, ni au nombre de celles qui doivent être motivées en application des dispositions de la loi du 11 janvier 1979** »

Par conséquent, pour la décision de non-renouvellement prise en considération de la personne mais ne présentant pas un caractère disciplinaire :

- absence d'obligation d'inviter l'agent à prendre connaissance de son dossier ;
- absence d'obligation de motivation de la décision de non-renouvellement.

i EXCEPTION TRADITIONNELLE :

Selon une jurisprudence constante et pour les décisions de non-renouvellement prises en considération de la personne pour motifs disciplinaires, le juge exige que les garanties minimales attachées à la procédure disciplinaire soient respectées :

- obligation d'informer préalablement l'agent de la possibilité de prendre connaissance de l'intégralité de son dossier ;
- obligation de motivation de la décision de non-renouvellement.

c) En cas de contestation de la décision de non-renouvellement prise en considération de la personne, quel que soit le motif, le juge administratif exerce un contrôle sur la décision de non-renouvellement. Il vérifie que cette décision ne soit pas manifestement abusive. En d'autres termes, les motifs de non-renouvellement doivent être démontrés.

↳ Dans tous les cas, l'intention de ne pas renouveler le contrat de l'agent est notifiée par **lettre recommandée avec demande d'avis de réception**.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR A LA FIN DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Lorsqu'un contrat prend fin, quel que soit le motif, l'employeur est tenu de remettre certains documents à l'agent.

DOCUMENTS A REMETTRE A L'AGENT A LA FIN DE CHAQUE CONTRAT DE TRAVAIL

CERTIFICAT DE TRAVAIL

Le certificat de travail atteste que l'agent était en fonction sur une période déterminée. Il indique :

- La date de début et de fin du contrat à durée déterminée ;
- La durée hebdomadaire de service.

ATTESTATION POLE EMPLOI

Cette attestation est l'un des documents présenté par l'agent au POLE EMPLOI lorsqu'il s'inscrit comme demandeur d'emploi. Il permet à l'agent de faire valoir ses droits au chômage.

Si l'indemnisation relève d'un employeur en auto-assurance, POLE EMPLOI notifie par écrit à l'agent le rejet de son dossier d'indemnisation et le renvoie vers l'employeur en auto-assurance.

RELEVÉ DES DROITS ACQUIS AU TITRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

L'employeur doit informer l'agent des heures inscrites à son compte personnel de formation.

RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Ce document atteste que l'agent reconnaît avoir reçu de la part de son ancien employeur :

- un certificat de travail ;
- l'attestation POLE EMPLOI dûment complétée par l'ancien employeur ;
- La somme de [.....] € correspondant au paiement du salaire et des indemnités dus au titre de l'exécution et de la fin du contrat de travail (exemple : indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de licenciement, rappels de traitement ...).