



## NON RENOUELEMENT D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Les fiches consacrées aux agents non titulaires de droit public ne concernent que les actes de recrutement (contrats à durée déterminée et indéterminée) établis en vertu des dispositions de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée. Les autres possibilités de recrutement en qualité d'agent non titulaire (travailleurs handicapés, PACTE, recrutement direct sur les emplois de direction, ...) ne sont pas abordés dans cette rubrique.

### 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.**

### L'OBLIGATION D'INFORMER L'AGENT DU NON RENOUELEMENT DE L'ENGAGEMENT

#### ■ FONDEMENT JURIDIQUE

- Article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

## ■ LE RESPECT D'UN PREAVIS POUR INFORMER L'AGENT NON TITULAIRE DE L'INTENTION DE NE PAS RENOUELEL LE CONTRAT

---

L'autorité territoriale notifie son intention de ne pas renouveler l'engagement au plus tard :

- Le 8<sup>ème</sup> jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois ;
- Au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- Au début du 2<sup>ème</sup> mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans ;
- Au début du 3<sup>ème</sup> mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

**Attention** : Dans ce cas où le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien, quel que soit les motifs du non-renouvellement.

Pour le calcul du délai de prévenance, doit être pris en compte la durée du dernier contrat en cours.

@ Voir l'arrêt du Conseil d'Etat du 14 mars 2007, n°297014 sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

## ■ LEGALITE EXTERNE ET LEGALITE INTERNE DE LA DECISION DE NON RENOUELEL

---

**- 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.

@ Voir l'arrêt du Conseil d'Etat du 8 janvier 1993 n°102345 sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

@ Voir l'arrêt du Conseil d'Etat du 22 novembre 2002 n°232367 sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

**- 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](http://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](http://www.legifrance.gouv.fr)

@ Voir l'arrêt Cour Administrative d'appel de Bordeaux du 26 juin 2001 n°97BX02311 sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://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.



**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, quelque 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**

---

Le Pôle Emploi est le résultat de la fusion de l'ASSEDIC et de l'ANPE. En conséquence, l'attestation ASSEDIC de couleur jaune devient l'attestation POLE EMPLOI.

Un exemplaire doit être remis à l'agent, un second exemplaire est à transmettre à l'adresse suivante :

**Centre de traitement  
BP 80069  
77213 Avon cedex**

@ [Demander votre attestation en ligne sur www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

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, l'ASSEDIC notifie par écrit à l'agent le rejet de son dossier d'indemnisation et le renvoi vers l'employeur en auto-assurance.

## **REÇU 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 ...).

