



**MARJORIE ABBAL,**  
avocate, cabinet Seban et associés

**Absence de droit**  
Les motifs de recrutement de contractuels reposent actuellement sur le caractère exceptionnel de la situation : il en résulte un principe d'absence de droit au renouvellement.

**Bien-fondé**  
Le non-renouvellement des engagements des contractuels comporte des exigences procédurales et l'administration doit pouvoir justifier du bien-fondé de sa décision.

**Contrôle**  
Le juge vérifie la matérialité des faits, l'appréciation qui en a été faite et l'absence de détournement de pouvoir.

les cas où une telle décision doit être précédée d'un entretien :

- lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ;
- lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée est supérieure ou égale à trois ans.

Il s'agit là d'une garantie d'importance, tout comme le respect des délais de prévenance (un mois avant le terme pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans, deux mois pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à deux ans et trois mois pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée).

Toutefois, la méconnaissance du délai de prévenance n'entraîne pas l'annulation de la décision de non-renouvellement mais, uniquement, un droit à indemnisation s'il est démontré l'existence d'un préjudice directement lié au non-respect du délai (2).

Pour la détermination de la durée du délai de l'article 38-1 du décret du 15 février 1988, 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 ».

S'agissant de la consultation préalable du dossier, le Conseil d'Etat (3) a jugé qu'alors même que la décision de ne pas renouveler un 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) pas au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de prendre connaissance de son dossier.

Concrètement, cette diligence s'impose donc uniquement si la collectivité entend se fonder sur des faits fautifs. A noter que

## Statut

# Procédure et motifs du non-renouvellement pour les agents contractuels



Les emplois des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs sont en principe pourvus par la voie du recrutement de fonctionnaires. Les articles 3 à 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 autorisent néanmoins, dans des hypothèses limitées, le recrutement d'agents contractuels.

Les motifs de recrutement prévus par la loi du 26 janvier 1984 reposent tous sur le caractère exceptionnel de la situation : recrutement pour un accroissement d'activité temporaire ou saisonnier, pour un remplacement ou pour pallier la vacance d'un emploi, en l'absence de cadre d'emplois existant ou, pour les emplois de catégorie A, lorsque les besoins liés aux fonctions le justifient, et à condition qu'un recrutement de fonctionnaire ait été impossible.

De ce fait, les recrutements sont limités dans le temps, et l'hypothèse de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ne concerne, sous conditions, que les recrutements intervenus sur le fon-

dement de l'article 3-3 ou certains autres cas, selon l'intervention d'une loi spécifique comme celle du 12 mars 2012 ayant permis une vague de « CDI-sation ». Il résulte du caractère exceptionnel du recrutement un principe constant d'absence de droit au renouvellement (1).

Pour autant, le non-renouvellement des engagements des contractuels comporte des exigences procédurales, et il est nécessaire que l'administration soit en mesure, en cas de contentieux, de démontrer que sa décision est intervenue pour un motif reconnu de nature à justifier du bien-fondé de sa décision.

### EXIGENCES PROCÉDURALES

L'article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 fixe, d'une part, les délais de prévenance nécessaires à l'information d'un non-renouvellement et, d'autre part,



**À NOTER**  
Il résulte du caractère exceptionnel du recrutement par voie de contrat un principe constant d'absence de droit au renouvellement.

la consultation préalable à un non-renouvellement des commissions consultatives paritaires (récemment élues) se révèle obligatoire dans un cas: celui de l'agent investi d'un mandat syndical.

Il n'existe pas, sur la forme de la décision, d'exigence de motivation au titre des articles L.211-1 et suivants du code des relations entre le public et l'administration (CRPA), mais il reste nécessaire à l'administration, en amont d'une telle décision, de s'assurer qu'elle dispose de suffisamment d'éléments pour, en cas de contentieux, démontrer que la décision a bien été guidée par l'intérêt du service.

## MOTIFS DE NON-RENOUVELLEMENT

Le juge exerce donc un contrôle malgré l'absence de droit à renouvellement, ainsi que rappelé par le Conseil d'Etat dans un arrêt « Ville de Marseille » (4). Ce contrôle s'entend de celui de la matérialité des faits (qui nécessite que l'ex-employeur dispose d'éléments concrets à présenter) et de l'erreur dite « manifeste d'appréciation » (5), de sorte qu'il s'assure seulement que la solution retenue n'est pas entachée d'une illégalité évidente.

Concrètement, l'administration ne saurait donc se limiter, sans fournir d'éléments, à soutenir que les seuls besoins de la collectivité en matière de personnel ne permettaient pas le renouvellement (6).

Enfin, le juge peut examiner si la décision n'est pas entachée de détournement de pouvoir, c'est-à-dire s'assurer qu'elle n'a pas été prise dans un but autre que celui affiché (7).

Dans ce cadre, lorsque les conditions d'un nouveau recrutement ne sont pas remplies, soit parce que les durées des contrats maximales fixées sont expirées, soit parce que la nécessaire publication de vacance de poste a donné lieu à une candidature de fonctionnaire, soit parce que l'agent remplacé revient en service, le non-renouvellement de l'engagement est justifié (8). Il l'est également dans les hypothèses suivantes:

- motif disciplinaire (9);
- insuffisance des aptitudes professionnelles de l'agent (10);
- intérêt du service: mesure d'économie, à condition toutefois qu'elle ait été quantifiée

## RÉFÉRENCES

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT (art. 3 à 3-3).
- Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la FPT.

et soit suffisamment réelle (11), disparition du besoin ayant fondé le recrutement (12), nécessité que l'agent soit physiquement en mesure d'occuper un emploi à temps plein (13), etc.

Récemment, le Conseil d'Etat (14) a jugé que dans l'hypothèse où un agent contractuel serait, de droit, en mesure de bénéficier d'un CDI, le refus de l'administration de renouveler son engagement devait se fonder sur un motif de nature à justifier d'un licenciement.

Cependant, cette décision du Conseil d'Etat a été rendue dans un cadre spécifique d'un praticien hospitalier attaché, recruté par voie de contrat. Or, en application du quatrième alinéa de l'article R.6152-610 du code de la santé publique (CSP), le renouvellement était alors « de droit »: « A l'issue de cette période de vingt-quatre mois, le renouvellement s'effectue par un contrat de trois ans, renouvelable de droit, par décision expresse. A l'issue du contrat triennal, le renouvellement s'effectue par un contrat à durée indéterminée. » Ce faisant, les conclusions prononcées par le rapporteur public, Nicolas Polge, à l'occasion de l'audience précisaient bien que cette disposition du CSP introduisait une exception législative aux principes classiques d'absence de droit au renouvellement, raison pour laquelle les motifs devaient nécessairement se restreindre à ceux de nature à autoriser une rupture de contrat.

Il semble qu'une telle jurisprudence ne saurait donc, à ce stade, intervenir s'agissant du non-renouvellement d'un agent contractuel d'une collectivité ou de l'un de ses établissements publics administratifs,

c'est-à-dire qu'il ne saurait en être fait une interprétation extensive exigeant – pour le non-renouvellement du contrat d'un agent dont la durée des services permettrait, sur le fondement du dernier alinéa de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, le bénéfice d'un CDI – que l'employeur ait à démontrer l'existence de l'un des motifs de licenciement admis par le décret du 15 février 1988. En effet, contrairement à la disposition du CSP précitée, le dernier alinéa de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit seulement que « si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée », sans obliger ainsi à un renouvellement.

En conclusion, il reste nécessaire de retenir que malgré l'absence de droit au renouvellement de leurs engagements, tous les agents contractuels de la fonction publique territoriale peuvent faire l'objet d'une mesure de non-renouvellement si, et seulement si, l'administration est in fine en mesure de justifier de la légalité de sa décision, tant s'agissant de la réalité des faits que de la démonstration de l'intérêt pour le service dans le cadre duquel elle est nécessairement intervenue.▣

- (1) CE, 23 février 2009, req. n°304995.
- (2) Cf. pour un rappel récent: CAA de Nancy, 5 mars 2019, req. n°17NC00932, cons. n°3.
- (3) CE, 23 février 2009, req. n°304995, préc.
- (4) CE, 19 octobre 1979, req. n°09922.
- (5) CE, 10 juillet 2015, req. n°374157.
- (6) CAA de Paris, 31 juillet 2015, req. n°14PA01172.
- (7) CE, 2 février 2000, req. n°196157.
- (8) CE, 11 octobre 2018, req. n°419395.
- (9) CE, 13 mars 2002, req. n°232530.
- (10) CE, 5 décembre 2005, req. n°262948.
- (11) CAA de Nancy, 14 novembre 2002, req. n°97NC01906.
- (12) CAA de Nantes, 8 mars 2002, req. n°98NT02552.
- (13) CAA de Douai 8 novembre 2018, req. n°17DA00641.
- (14) CE, 23 décembre 2015, req. n°382005.