

➤ **Ai-je droit au renouvellement de mon contrat de travail ?**

Non, 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 ([CE 23 février 2009, n° 304995](#)).

Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler que pour un motif tiré de l'intérêt du service (réorganisation des services : [CE du 10 mars 1995, n° 83447](#) ; suppression du poste : [CE du 29 décembre 2004, n° 256057](#) ; le non-respect d'une clause du contrat prévoyant l'obligation de se présenter à un concours : [CAA de Paris 30 décembre 2005, n° 01PA01793](#) ; comportement engendrant des difficultés dans l'organisation du travail : [CAA de Bordeaux 7 mars 2019, n° 17BX00697](#)).

La décision refusant de renouveler le CDD d'un agent public, motivée par le seul souci de ne pas reconduire l'engagement pour une durée indéterminée, et faute pour l'employeur public d'en justifier les motifs, doit être regardée comme n'étant pas motivée par l'intérêt du service et constitue une faute de nature à engager la responsabilité de la collectivité ([CAA de Douai du 2 juillet 2015, n° 13DA02000](#)).

Le renouvellement doit être exprès, les clauses de tacite reconduction sont illégales au sein de la fonction publique territoriale.

Le maintien en fonction à l'issue du 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 soit celle prévue par les parties, soit, à défaut, celle assignée au contrat initial ([CE 27 octobre 1999, n° 178412](#)).

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée, l'intention de renouveler ou non l'engagement doit être notifiée dans un délai qui varie selon la durée de l'engagement arrivant à l'échéance ([article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)) :

- 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 égale ou 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.

Pour la détermination de la durée de ce délai de prévenance, les durées d'engagement sont décomptées en tenant compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions. Toutefois, cette interruption ne doit ni excéder quatre mois, ni être due à une démission.

A noter que le non-respect des délais de prévenance n'entache pas la légalité de la décision de non-renouvellement. Néanmoins, il peut causer à l'agent un préjudice moral causé par l'information tardive du non renouvellement de son contrat, laquelle a retardé sa recherche d'emploi matérialisé. Ainsi, l'inobservation de ce délai par une collectivité est constitutive d'une faute de nature à engager sa responsabilité ([CAA de Marseille du 12 février 2013, n° 11MA04694](#)).