

Une collectivité peut-elle renouveler de façon successive des CDD à un même agent ?

Non

La directive européenne 1999/70/CE du Conseil de l'Union Européenne du 28 juin 1999 impose aux Etats membres d'introduire de façon effective et contraignante dans leur ordre juridique interne des mesures afin d'éviter qu'un employeur ne recoure de façon abusive au renouvellement de CDD, en édictant notamment les raisons objectives pouvant justifier le renouvellement des CDD, et/ou la durée maximale totale de CDD successifs et/ou le nombre de renouvellements de CDD.

Dans la mesure où les cas de recours aux contractuels sont encadrés par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, notamment en matière de durée d'engagement, la réglementation française est bien conforme à cette directive.

Ainsi, en principe, un agent ne peut voir son contrat à durée déterminé renouveler de manière successive.

Exception :

La Haute juridiction considère qu'il est possible pour un agent de voir son contrat renouvelé successivement pour les contrats conclus sur le fondement de l'article 3-1 de la loi n°84-53, pris pour assurer le remplacement d'agents absents est limitée à la durée de l'absence de l'agent à remplacer ([CE 20 mars 2017 n° 392792](#)).

Il faut rappeler que le Conseil d'État a déjà jugé qu' « *il incombe au juge, pour apprécier si le recours à des contrats à durée déterminée successifs présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause* » ([CE 20 mars 2015 n° 371664](#)).

En cas de renouvellement abusif de CDD, l'agent concerné peut être indemnisé du préjudice subi lors de l'interruption de la relation d'emploi. Son préjudice est alors évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. En revanche, une éventuelle reconduction abusive de CDD n'a aucune incidence sur son non-renouvellement lors de sa dernière échéance ([CAA de Nancy 5 mars 2019, req. n°17NC00932](#) ; [CAA, Bordeaux, 14 décembre 2020, n°18BX03983](#)).