



www.cdg-64.fr

Direction Expertise statutaire et ressources humaines

Pôle Gestion statutaire

statut@cdg-64.fr

Tél. : 05 59 84 59 44 - Fax : 05 59 90 03 94

Fiches statut

GERER LA FIN D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

Dans la fonction publique, le recrutement d'agents non titulaires intervient dans un premier temps par contrat de travail à durée déterminée. A la fin de chaque période d'engagement, se pose la question du renouvellement ou du non renouvellement du contrat de travail et, s'il y a renouvellement, de la transformation du contrat de travail à durée déterminée (CDD) en contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Toutes ces décisions sont encadrées, notamment du point de vue de la procédure, par la réglementation statutaire et par la jurisprudence.

1. LE RENOUVELLEMENT (OU NON) D'UN CDD

Les agents publics ne bénéficient d'**aucun droit au renouvellement** de leur contrat de travail, le juge administratif a cependant apporté des **garanties contre des non renouvellements abusifs** par un **contrôle des motifs** qui ont conduit l'administration à ne pas renouveler le contrat de travail et par des **garanties de procédure** notamment lorsque ce non renouvellement intervient pour des motifs tenant à l'agent (insuffisance professionnelle, faute, inaptitude physique).

1.1. L'absence de droit au renouvellement

1.1.1. Le principe

La réglementation applicable aux agents non titulaires ne comporte aucune disposition obligeant une collectivité au renouvellement d'un engagement à durée déterminée ; sauf disposition législative ou réglementaire contraire, un agent non titulaire n'a aucun droit au renouvellement de son engagement.

Un agent n'a aucun droit acquis au renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée. Le refus de renouvellement opposé par le chef de service est légal dès l'instant où il n'est pas intervenu pour des considérations étrangères à l'intérêt du service (CE 21 juillet 1989, n° 58910).

Promesse d'engagement :

Une promesse d'engagement non tenue est fautive mais elle n'ouvre par de droit au renouvellement du contrat mais uniquement à une indemnisation du préjudice. Il faut que le préjudice soit réel et puisse être évalué.

Le fait que l'autorité territoriale indique à l'agent, après avoir recueilli son accord, qu'elle va lui faire parvenir un nouveau contrat, constitue une promesse d'engagement, dont le non respect est de nature à engager la responsabilité de la collectivité, qui peut alors être condamnée à réparer le préjudice causé (CAA Versailles 10 novembre 2005, n°04VE00895).

1.1.2. L'obligation de reconduction expresse et la question de la reconduction tacite

Le corollaire de l'absence de droit au renouvellement est constitué par l'obligation de reconduction expresse par laquelle les deux parties manifestent leur volonté de poursuivre les relations contractuelles. La réglementation prévoit l'obligation pour l'employeur de conclure un acte d'engagement écrit (article 3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Une clause de reconduction tacite est irrégulière.

Pour le juge administratif (CE 27 octobre 1999, n° 178412) un contrat de travail reconduit tacitement :

- donne naissance à un nouveau contrat de travail à durée déterminée pour une durée identique à la durée initiale,
- ne peut avoir pour effet la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée.

Il en est ainsi même si le contrat a fait l'objet de reconductions tacites alors qu'il prévoyait une possibilité de reconduction par décision expresse (CE 2 février 2000, n°196157).

Si la collectivité décide de mettre fin à l'engagement après la reconduction tacite de l'engagement initial :

- la fin de fonctions est considérée comme un simple non renouvellement si elle intervient au terme de la période de reconduction,
- et comme un licenciement si elle intervient avant ce terme.

1.2. Les conséquences de l'absence de droit à renouvellement

Le juge administratif a précisé les conséquences de l'absence de droit au renouvellement du contrat :

1.2.1. le non renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée arrivé à échéance ne peut être assimilé à un licenciement

- *Sauf circonstance particulière, la décision par laquelle l'autorité administrative compétente met fin aux relations contractuelles doit être regardée comme un refus de renouvellement de contrat si elle intervient à l'échéance du nouveau contrat et comme un licenciement si elle intervient au cours de ce nouveau contrat (CE 2 février 2000, n° 196159).*
- *Le fait de renouveler un contrat de travail à durée déterminée plusieurs fois n'implique pas que la décision de non renouvellement à l'issue de la dernière période constitue un licenciement (CAA Paris 6 juin 1996, n°95PA00613).*

1.2.2. L'insertion dans le contrat de travail d'une clause de renouvellement par reconduction expresse ne crée pas de droit au renouvellement (CAA Nantes 15 octobre 1998, n° 95NT00008),

1.2.3 Les situations protégées prévues à l'article 41 du décret du 15 février 1988 (état de grossesse, procédure d'adoption, congé de paternité) sont sans incidence sur le renouvellement du contrat de travail. L'autorité territoriale n'a pas d'obligation de renouvellement ; le contrat de travail prend fin au terme initialement prévu.

- *Le fait pour un agent de se trouver en **congé de maternité** (CAA Nantes 15 octobre 1998, n°95NT00008) ou en **congé de maladie** (CAA Marseille 22 juin 2004, n°00MA01970) à la date de fin de contrat initialement prévue ne fait pas obstacle à une décision de non renouvellement : aucune disposition n'oblige l'autorité territoriale à renouveler le contrat.*
- *L'interdiction de licencier un agent en état de grossesse ne s'applique pas à un non renouvellement de contrat de travail à l'expiration de celui-ci (CE 10 mai 1985, n° 5092)*
- *La décision de ne plus employer un agent recruté en contrat de travail à durée déterminée*

ne peut s'analyser comme un licenciement ; l'agent ne peut en conséquence se prévaloir du principe, applicable aux agents publics, (.....) qui interdit le licenciement d'une salariée en état de grossesse (CAA Lyon 6 février 2001, n° 98LY00103).

1.2.4. l'annulation contentieuse du refus de renouveler le contrat à durée déterminée n'ouvre pas de droit au renouvellement mais peut entraîner la condamnation de la collectivité au versement de dommages et intérêts en cas de faute.

- *Si le **juge des référés** peut suspendre cette décision et enjoindre à l'administration de statuer à nouveau sur la demande de renouvellement, il ne peut imposer le maintien provisoire de relations contractuelles au-delà du terme du contrat en cours (CE 23 janvier 2002, 237333).*
- *L'agent ne dispose pas d'un droit à réintégration au-delà du terme initialement prévu de l'engagement (CAA Bordeaux 9 mars 2004, n°00BX02890).*
- *Le juge peut condamner la collectivité, dont la responsabilité est engagée, à verser des indemnités pour réparer l'éventuel préjudice (CE 23 février 2001, n°190742).*

1.2.5. L'absence de droit au renouvellement conduit à une absence de motivation formelle de la décision. Une décision de non renouvellement n'est donc pas entachée d'illégalité si elle ne mentionne pas les éléments de droit et/ou de fait sur laquelle elle est fondée.

La décision de non renouvellement du contrat de travail n'a pas à être motivée au sens des dispositions de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public (CE 23 février 2009, n°304995).

1.3. Les garanties minimales

L'absence de formalisme ne signifie pas une totale liberté de la collectivité.

Si le contrat n'est pas renouvelé, le juge administratif effectue un contrôle des motifs pour apprécier la régularité d'un non renouvellement. Par ailleurs, la réglementation offre quelques garanties de procédure.

1.3.1. Le contrôle des motifs

Bien qu'il ne reconnaisse aucun droit au renouvellement du contrat de travail, le juge administratif contrôle la légalité des motifs et vérifie que la décision n'a pas été prise pour un **motif étranger à l'intérêt du service**.

- *Le non renouvellement peut intervenir pour des motifs liés à l'intérêt du service ou bien la décision peut être prise en considération de la personne pour des motifs disciplinaires ou non (CE 4 juillet 1994, n°118298).*
- *Outre le lien avec l'intérêt du service, le juge contrôle la réalité des motifs (CAA Lyon 21 juin 2005 n°00LY02432 et 00LY02702) et, lorsque la mesure est prise en considération de la personne, l'absence d'abus et la légalité des motifs.*
- *Pour tenir compte de l'absence de droit au renouvellement, le juge exercera un contrôle minimum sur l'exactitude matérielle des faits, l'erreur de droit, l'erreur manifeste d'appréciation et le détournement de pouvoir (CE 26 juin 1974, n° 910099).*

Le contrôle va s'exercer à partir des motifs mentionnés dans la décision de non renouvellement. Si aucun motif n'est mentionné, le juge pourra demander à l'administration de lui communiquer les éléments fondant sa décision.

Des décisions de non renouvellement jugées conformes à l'intérêt du service ou motivées par le comportement professionnel

- non renouvellement motivé par le recrutement d'un fonctionnaire titulaire (CAA Nancy - 2 juin 2005 - n° 02NC00640)

- recrutement d'un autre agent non titulaire, à condition que ce nouveau recrutement présente un avantage déterminant pour l'intérêt du service (CAA Bordeaux 6 juillet 2004, n° 01BX00224)
- disparition de l'activité pour laquelle l'agent avait été recruté (CAA Nantes 8 mars 2002, n° 98NT02552)
- décision de l'autorité territoriale de ne pas pourvoir l'emploi dans l'immédiat, dans l'attente des résultats d'une réflexion engagée sur l'activité des services (CAA Bordeaux 4 juillet 2005, n° 01BX01672)
- insuffisance des aptitudes professionnelles de l'agent (CE 5 décembre 2005, n° 262948)
- non respect d'une stipulation du contrat de recrutement faisant obligation à l'agent de se présenter à un concours déterminé avant le terme de l'engagement (CAA Paris 30 décembre 2005, n° 01PA01793)
- manquements aux obligations professionnelles : absences injustifiées, refus d'exécution de tâches liées aux fonctions (CAA Bordeaux 10 février 2004, n° 00BX00997)
- modification importante du poste auquel a été intégrée une fonction de comptable pour laquelle l'agent n'avait aucune compétence (CAA Paris 9 juillet 2009, n° 07PA00519).

L'appréciation de l'intérêt du service peut être très large : a été jugé légal le non renouvellement d'un contrat de travail d'un agent ayant présenté de nombreux arrêts de travail entraînant la désorganisation d'un service sensible (aide à domicile de personnes âgées et dépendantes) (CAA Marseille 22/10/2010 n° 08MA03258).

Des décisions jugées illégales

- une décision fondée sur une réorganisation des services qui n'a pas abouti ; aucun poste correspondant à l'emploi occupé n'a été supprimé (CAA Paris 27 mai 1999, n° 98PA00890)
- une décision prise uniquement en raison de considérations d'ordre politique (détournement de pouvoir) (CE 2 février 2000, n° 196157)
- une décision immédiatement suivie du recrutement d'un autre agent non titulaire (CAA Nancy 18 novembre 2004, 99NC01046)
- une décision motivée par le fait que l'agent avait obtenu des congés liés à sa grossesse et avait demandé un congé parental (CE 9/08/2006n n° 281972).

1.3.2. La procédure

Précisons tout d'abord que le renouvellement de l'engagement doit être précédé d'une déclaration de vacance d'emploi lorsque l'emploi occupé est permanent. Sont concernés les contrats de travail conclus en application des articles 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984.

1.3.2.1. L'obligation restreinte de respect du contradictoire (communication du dossier)

Les décisions prises en considération de la personne doivent être précédées de la communication du dossier administratif. **Il ressort de la jurisprudence administrative que cette formalité ne s'applique pas aux décisions de non renouvellement du contrat de travail sauf si le motif du non renouvellement est une faute disciplinaire** (CE 3 juin 1998, 148720 148721 ; CE 23 février 2009, n°304995 ; CE 5 juin 2009, n° 312135).

1.3.2.2. L'entretien préalable (art. 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988)

Cette formalité a été introduite dans la réglementation lorsque l'engagement est susceptible d'être renouvelé sous forme de contrat de travail à durée indéterminée (cf point 2). La notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

Lorsque le renouvellement de l'engagement ne peut intervenir qu'à durée déterminée, aucun entretien préalable n'est exigé.

1.3.2.3. Le préavis (article 38 du décret n° 88-145 du 15 février 1988)

- ✓ La durée du préavis

Lorsqu'un agent non titulaire a été engagé pour une durée déterminée "susceptible d'être reconduite", l'administration doit lui notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- le huitième 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 deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 2 ans
- au début du 3ème mois précédant le terme de l'engagement, lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit sous forme de contrat de travail à durée indéterminée.

Mode de calcul du préavis :

Contrat de travail conclu du 3 novembre 2005 au 31 août 2007 : 1 an 8 mois et 29 jours
Délai de préavis : «au début du mois précédant le terme de l'engagement»
Interprétation du juge administratif : «au moins un mois avant le terme de l'engagement»
CAA Nantes 1er août 2011 n° 10NT01253 – Confirmé par : CE 5 juillet 2013, n° 353572
Notification du non renouvellement le 24 juillet 2007 → décision régulière.

Autre cas : si le contrat de travail arrive à échéance le 24/06/2013, la date butoir est fixée au 24/05/2013.

- ✓ L'appréciation de la durée de l'engagement

Pour apprécier la durée de l'engagement dont dépend le délai de préavis, seule la **durée du contrat en cours** doit être prise en compte et non la durée cumulée des différents contrats successifs si l'engagement a été renouvelé.

Considérant que, dès lors que les contrats successifs par lesquels Mme A. a été recrutée étaient établis pour une durée d'un an renouvelable, l'intéressée doit être regardée comme n'ayant pas été recrutée pour une durée supérieure à un an, alors même que ces contrats ont été renouvelés (CE 14 mars 2007, n°297014).

- ✓ La dispense de préavis

Dans certains cas, la loi limite la durée de l'engagement. Dans ce cas, le non respect du préavis sera sans incidence sur la légalité de la décision et l'agent ne pourra se prévaloir d'aucun préjudice à ce titre.

Par ailleurs, l'obligation de notification vaut pour les contrats de travail susceptibles d'être reconduits selon les termes de l'article 38 du décret n° 88-145 du 15 février 1988. Selon une décision d'une Cour Administrative d'Appel, la collectivité est dispensée du respect du délai de préavis lorsque le contrat de travail exclut expressément la possibilité de son renouvellement :

Les dispositions de l'article 38 du décret du 15 février 1988 relatives à l'obligation de préavis sont applicables à tout contrat à durée déterminée qui n'a pas expressément exclu la possibilité de son renouvellement ; lorsque l'acte d'engagement ne comporte pas de clause prévoyant la possibilité de reconduire l'engagement, mais ne l'excluent pas non plus expressément, l'agent doit bénéficier des dispositions relatives au préavis (CAA Paris 16 octobre 2007, n°05PA02913).

On peut déduire de cette jurisprudence que lorsque le contrat de travail comporte une clause expresse de non reconduction (*Par exemple : "ce contrat de travail ne fera l'objet d'aucun renouvellement"*), aucune information préalable de l'agent n'est nécessaire avant le terme du contrat.

Le contrat qui stipule : " Le présent contrat ne sera pas renouvelé à l'échéance sauf décision expresse contraire " prévoit une impossibilité de reconduction tacite, mais n'exclut pas une possibilité de reconduction expresse. Il est donc susceptible d'être reconduit au sens des dispositions de l'article 38 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (CAA Marseille du 12 février 2013 req n°11MA04694).

- ✓ Conséquence du non respect du délai de préavis : deux principes posés par la jurisprudence

Le non respect du délai de préavis n'entraîne pas l'illégalité de la décision de non renouvellement ; il est cependant susceptible d'engager la responsabilité de l'administration, qui peut être condamnée à verser des indemnités pour réparer le préjudice (CE 12 février 1993, n°109722).

Le fait que la notification de la décision de renouvellement du contrat de travail soit tardive ne dispense pas l'agent de se présenter sur son lieu de travail et d'assurer son service. Une telle attitude conduirait à considérer que l'agent a renoncé de sa propre volonté au renouvellement de son engagement. En conséquence, il ne pourrait percevoir les allocations pour perte d'emploi, car le chômage ne pourrait être qualifié d'involontaire (CAA Versailles 4 novembre 2004, n°02VE01876).

1.3.2.4. Absence d'obligation de transmission au contrôle de légalité

La décision de non renouvellement d'un contrat de travail n'est pas soumise à l'obligation de transmission au contrôle de légalité.

La décision par laquelle un maire constate qu'un contrat à durée déterminée est arrivé à son terme et refuse de le renouveler ne figure pas dans la liste établie par le II de l'article 2 de la loi du 2 mars 1982 qui énumère les décisions qui doivent être transmises au représentant de l'Etat dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement (CE 17 octobre 1999, n° 178412).

1.4. Le règlement de la situation administrative de l'agent

1.4.1. Délai d'acceptation ou de refus du renouvellement de contrat de travail (art. 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988)

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En l'absence de réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

Le délai court à compter du jour de la réception de la proposition de renouvellement ou non par l'agent (date de signature du RAR ou date de notification si remise en main propre). Il est conseillé de rappeler dans la lettre le délai de réponse.

Il appartient à la collectivité de permettre au juge d'établir, en cas de litige, la date à laquelle la proposition a été effectivement notifiée à l'intéressé (CAA Bordeaux 8 octobre 2007, n°05BX01038).

1.4.2. Les congés annuels

L'agent non titulaire dont le contrat de travail n'est pas renouvelé doit être mis en mesure d'épuiser ses droits à congés annuels ; si l'agent ne peut, du fait de l'administration, bénéficier de tous ses congés annuels, il a droit à une indemnité compensatrice (art. 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

En priorité, les congés annuels doivent être pris. L'indemnité compensatrice de congés payés est due lorsque les congés n'ont pu être pris pour des motifs de fonctionnement de service.

1.4.3. Absence de droit à une indemnité de licenciement

Les situations ouvrant droit à l'indemnité de licenciement sont limitativement énumérées à l'article 43 du décret du 15 février 1988. Le non renouvellement d'un contrat à durée déterminée à son échéance n'est pas cité.

Il s'agit de l'une des principales différences entre le non renouvellement du contrat de travail et le licenciement.

Observation : la réglementation applicable aux agents non titulaires ne prévoit pas le versement d'une indemnité de précarité. Cette indemnité ne s'applique qu'aux fins de CDD dans le secteur privé (art. L1243-8 du Code du Travail).

1.4.4. Les allocations pour perte d'emploi

1.4.4.1. La question du maintien des clauses du contrat de travail lors d'un renouvellement

Dans le cas où l'engagement est renouvelé, l'agent n'a aucun droit au maintien des clauses antérieures de son contrat de travail : durée de l'engagement, rémunération, missions, temps de travail notamment.

Cependant, une modification des clauses substantielles du contrat de travail :

- est considérée comme nécessitant la création d'un nouvel emploi et la conclusion d'un nouveau contrat de travail (et non le renouvellement du précédent)
- rend légitime un refus par l'agent de ce nouvel emploi en raison de conditions d'emploi plus défavorables. Il s'agit alors d'une perte involontaire d'emploi qui ouvre droit, sous conditions, aux allocations pour perte d'emploi.

1.4.4.2. La fin de fonction initiée par l'employeur

L'article 2 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 6 mai 2011 assimile la fin d'un contrat de travail à durée déterminée à une privation involontaire d'emploi. Les agents non titulaires dont l'engagement n'est pas renouvelé à l'initiative de l'employeur peuvent ainsi prétendre au bénéfice d'allocations chômage, sous réserve de remplir l'ensemble des conditions exigées (notamment les conditions de durée minimales d'activité).

1.4.4.3. La fin de fonctions imputable à l'agent - le refus de renouvellement du contrat de travail

La situation de l'agent qui refuse le renouvellement du contrat n'est pas traitée par la réglementation. Selon la jurisprudence, lorsque l'agent refuse le renouvellement de l'engagement, seul un motif légitime de refus peut constituer une perte involontaire d'emploi, et ouvrir ainsi droit à indemnisation.

Le Conseil d'Etat a jugé que, par principe, l'agent qui refuse le renouvellement de son contrat ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi. Cependant, par exception, la perte d'emploi peut être considérée comme involontaire si le refus de l'agent peut être considéré comme légitime. **Il en est ainsi d'un refus motivé par des considérations d'ordre personnel ou lorsque le contrat de travail a été modifié de façon substantielle.**

Le renouvellement du contrat de travail pour une durée de trois mois eu égard notamment à l'ancienneté de l'agent dans l'organisme et en l'absence de justification de l'employeur sur la réduction de la durée de son contrat de travail de douze mois à trois mois, constitue un motif légitime de refus ; l'agent doit être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi (CE 13 janvier 2003, n° 229251).

Les considérations d'ordre personnel n'ont pas été, à ce jour, définies. Par analogie, on peut se reporter aux motifs reconnus légitimes pour une démission.

Changement de domicile avec éloignement important du lieu de travail pour des motifs de santé (CE 13 novembre 1991, n° 85793).

Démission pour suivre le conjoint appelé à exercer son activité professionnelle dans une autre région (CE 5 février 1998, n° 80009).

1.4.4.4. L'autorité compétente pour apprécier le caractère involontaire de la perte d'emploi

Il appartient à l'employeur public de se prononcer sur la légitimité du renouvellement (CE 13 janvier 2003, n° 229251).

Rappelons que le contrôle de la recherche d'emploi en cours d'indemnisation incombe au Préfet, via les services déconcentrés de la DIRECCTE (saisis par la collectivité publique qui verse les allocations pour perte d'emploi) ; il est seul compétent pour exclure l'allocataire du bénéfice des allocations chômage s'il estime que les efforts de recherche d'emploi sont insuffisants.

2 – LA TRANSFORMATION DES CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE (CDD) EN CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE (CDI)

2.1. Les conditions de la transformation

Lorsqu'un agent non titulaire a été engagé pour une durée déterminée sur la base des dispositions de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique territoriale, après 6 ans de CDD, le contrat ne peut être reconduit que sous forme de CDI. Cette liste de recrutement est limitative ; aucun autre cas de recrutement d'agent non titulaire ne permet ce passage des CDD aux CDI.

Les cas de recrutements d'agents non titulaires prévus à l'article 3-3

1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ;

3° Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil ;

4° Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;

5° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à la résorption de l'emploi précaire a apporté des précisions quant au sort du contrat de travail dans certaines situations (art. 3-4 de la loi du 26 janvier 1984).

Tout d'abord, si l'agent non titulaire (recruté sur la base de l'article 3-2 ou 3-3) est lauréat du concours d'accès au cadre d'emplois correspondant aux fonctions qu'il exerce en qualité d'agent non titulaire, il doit être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire (art. 3-4 I).

Pour les contrats de travail conclus en application de l'article 3-3, l'article 3-4 II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 a précisé les modalités de décompte des 6 ans de service au terme desquels la poursuite des relations contractuelles intervient sous forme de CDI.

Pour le décompte de la durée de 6 ans, sont retenues les périodes d'emploi en qualité d'agent non titulaire :

- ✓ dans la même collectivité ou le même établissement,
- ✓ sur la base des dispositions des articles 3 à 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 :
 - recrutement pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité,
 - recrutement pour assurer des remplacements,
 - recrutement pour faire face à la vacance temporaire d'un emploi,
 - ainsi que les périodes d'emplois par le Centre de Gestion avec affectation ponctuelle dans la collectivité ou l'établissement (art.25 de la loi du 26 janvier 1984).
- ✓ accomplis dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique,
- ✓ accomplis de manière continue. Les services accomplis de manière discontinue sont admis à condition que l'interruption entre deux contrats de travail soit au plus égale à 4 mois.

Les services accomplis à temps non complet ou à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet.

Exemple :

Remplacement d'un agent de catégorie A en congé de maladie du 1er janvier 2010 au 31 août 2010 : 8 mois

Recrutement sur un emploi du niveau de la catégorie A pour faire face à un accroissement temporaire d'activité : du 1er décembre 2010 au 31 mars 2011 : 4 mois

Recrutement sur un emploi de catégorie A du 1er avril 2011 au 31 mars 2014 : 3 ans

Si le contrat à durée déterminée est renouvelé, il pourra l'être pour une durée de 2 ans uniquement et non 3 ans ; la durée de 6 ans de CDD sera en effet atteinte le 31 mars 2016.

2.2. Les règles de procédure

La transformation d'un CDD en CDI doit être précédée d'un entretien et un délai de préavis spécifique est prévu.

- la collectivité doit organiser un **entretien préalable** (art. 38 du décret du 15 février 1988).

Cette disposition n'impose pas à la collectivité l'obligation de justifier des raisons qui l'ont conduite à cette décision ; il s'agit d'une démarche informative qui permet d'indiquer à l'agent la suite donnée à son contrat de travail (circulaire ministérielle du 16 juillet 2008).

CEPENDANT, l'entretien préalable ne constitue pas une garantie de procédure (formalité substantielle) dont le défaut entraînerait l'illégalité de la décision sauf si le non renouvellement est fondé sur un motif disciplinaire (CE 26 avril 2013, n°355509).

- L'employeur doit respecter un délai de préavis de 3 mois pour faire connaître son intention de renouveler ou non le contrat de travail.