

NOTE D'INFORMATION MUTUALISÉE

-

LE NON-RENOUVELLEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL

REFERENCES :

- Code Général de la Fonction Publique (CGFP),
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- Circulaire ministérielle du 16 juillet 2008 NOR INT/B/08/00134/C : Dispositions générales applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale - Modifications du décret n°88-145 du 15 février 1988 introduites par le décret n°2007-1829 du 24 décembre 2007.

SOMMAIRE

I. La qualification de non-renouvellement	3
II. L'absence de droit au renouvellement	4
A. Le principe de l'absence de droit au renouvellement	4
B. Les conséquences de l'absence de droit au renouvellement	4
1. L'absence de protection pour motifs familiaux	4
2. L'absence de motivation formelle de la décision	5
3. L'absence de réintégration possible en cas d'illégalité de la décision.....	6
4. L'absence de droit au maintien des conditions antérieures	6
III. Les motifs du non-renouvellement	6
A. Le contrôle des motifs effectué par le juge administratif.....	6
B. Les motifs légitimes/illégitimes de non-renouvellement.....	7
1. Les motifs légitimes de non-renouvellement.....	7
2. Les motifs illégitimes de fin de contrat	9
IV. La procédure de non-renouvellement	10
A. La notification de l'intention de renouveler ou non le contrat	11
B. Le délai de prévenance.....	11
1. L'existence d'un délai de prévenance	11
2. La durée du délai.....	12
3. Les conséquences du non-respect du délai de prévenance	12
C. La délibération supprimant l'emploi prise après avis du Comité social territorial	13
D. La consultation de la Commission Consultative Paritaire	13
E. La communication du dossier et la présentation d'observations	13
F. L'entretien préalable	14
G. La décision de non-renouvellement.....	14
H. L'absence d'obligation de transmission au contrôle de légalité	15
V. Les suites du non-renouvellement.....	15
A. L'absence de droit à une indemnité de licenciement	15
B. L'indemnité de fin de contrat	16
C. L'indemnisation des congés annuels non pris	17
D. Les allocations de retour à l'emploi.....	17
1. Lorsque la fin de fonctions est initiée par l'employeur	17
2. Lorsque la fin de fonctions est imputable à l'agent (refus de la proposition de renouvellement du contrat de travail).....	18
E. Les documents à remettre à l'agent	18
1. Le certificat de travail	18
2. L'attestation employeur destinée à France Travail	19
3. Le solde de tout compte	19
ANNEXE - Schéma de la procédure de non-renouvellement du contrat.....	20

Introduction

La cessation de fonctions des agents contractuels de droit public peut avoir différentes causes (terme du contrat, licenciement, démission, rupture conventionnelle, etc.)

La décision mettant fin aux relations contractuelles constitue un refus de renouvellement si elle intervient **au terme du contrat**.

Le non-renouvellement peut intervenir à l'initiative de l'agent ou à l'initiative de l'employeur.

La décision de renouveler ou de ne pas renouveler l'engagement relève de la compétence exclusive de l'autorité territoriale ([CE, 24 janvier 1994, n°141143](#)).

Les agents publics ne bénéficient d'**aucun droit au renouvellement** de leur contrat de travail.

Le juge administratif a néanmoins instauré des garanties contre les non-renouvellements abusifs en exerçant un contrôle sur les motifs ayant conduit l'administration à ne pas renouveler le contrat de travail.

I. La qualification de non-renouvellement

Le contrat de travail conclu entre un employeur territorial et un agent public doit notamment comporter sa date d'effet et sa durée ([article R.331-7 du CGFP](#)).

Lorsque le contrat est conclu à durée déterminée, il produit des effets pour une durée limitée dans le temps.

La décision mettant fin aux relations contractuelles constitue en principe un refus de renouvellement si elle intervient **au terme du contrat** et un licenciement si elle intervient au **cours de contrat** ([CAA Nancy, 16 octobre 2014, n°14NC00925](#)).



Le non-renouvellement ne peut s'envisager que pour un contrat à durée déterminée.

Le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée (CDD) arrivé à échéance ne peut pas être assimilé à un licenciement ([CE, 10 juillet 2015, n°374157](#)).

Lorsque le contrat a déjà été renouvelé précédemment (y compris tacitement pour une durée identique à celle du contrat initial), la décision par laquelle l'autorité territoriale met fin aux relations contractuelles à l'échéance du nouveau contrat devra être regardée comme un refus de renouvellement. Toutefois, si elle intervient au cours de ce nouveau contrat, elle devra être regardée comme un licenciement ([CE, 2 février 2000, n° 196159](#)).

Le fait de renouveler un CDD plusieurs fois n'implique pas que la décision de non-renouvellement à l'issue de la dernière période constitue un licenciement ([CAA Douai, 14 mars 2006, n° 004DA00952](#)).

Si une collectivité conclue un contrat pour assurer le remplacement d'un agent momentanément absent sans indiquer de date d'échéance prédéterminée, il n'en revêt pas pour autant le caractère d'un recrutement à durée indéterminée ; sa durée correspond à celle de l'indisponibilité de l'agent absent.

Ainsi, la décision par laquelle l'autorité administrative met fin à un engagement doit être regardée comme un refus de le renouveler, si elle intervient à son terme, c'est-à-dire lorsque la situation qui

a motivé le recrutement a pris fin, et comme un licenciement dans le cas contraire ([CAA Bordeaux, 5 juillet 2007, n° 05BX01897](#)).

II. L'absence de droit au renouvellement

A. Le principe de l'absence de droit au renouvellement

La réglementation ne comporte aucune disposition imposant à une collectivité territoriale de renouveler l'engagement d'un agent contractuel recruté à durée déterminée.

Le juge administratif considère également que, sauf disposition législative ou réglementaire contraire, un agent contractuel n'a aucun droit au renouvellement de son engagement, dont l'échéance justifie, à elle seule, le non-renouvellement.

Ainsi, un agent n'a aucun droit acquis au renouvellement d'un CDD ([CE, 21 juillet 1989, n°58910](#)).

L'agent ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement, y compris lorsque :

- Il remplit les conditions pour bénéficier d'un contrat à durée indéterminée et que son CDD a été renouvelé irrégulièrement ([CAA Bordeaux, 18 novembre 2014, n°13BX01301](#)) ;
- Est insérée dans le contrat de travail une clause prévoyant que l'engagement sera renouvelé par reconduction expresse ([CAA Nantes, 15 octobre 1998, n° 95NT00008](#)) ;
- Il a été recruté pour assurer le remplacement d'un agent temporairement absent et que le besoin de remplacement était toujours d'actualité au moment où a été prise la décision de ne pas reconduire le contrat ([CAA Paris, 14 mars 2025, n° 23PA04784](#)) ;
- Le dernier contrat a été illégalement conclu pour une durée excessive ([CAA Lyon, 26 juin 2018, 17LY02728](#)).

Sur la promesse de renouvellement du contrat

Une promesse d'engagement non tenue est fautive. Toutefois, elle n'ouvre pas de droit au renouvellement du contrat mais uniquement à une indemnisation du préjudice causé. Le préjudice doit être réel et pouvoir être évalué ([CAA Versailles, 10 novembre 2005, n° 04VE00895](#) ; [CAA Lyon, 7 juillet 2015, n° 13LY01925](#)).

B. Les conséquences de l'absence de droit au renouvellement

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

1. L'absence de protection pour motifs familiaux

Les situations protégées prévues à [l'article 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) (*état de grossesse, congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption ou congé de paternité et d'accueil de l'enfant*) sont sans incidence sur le renouvellement du contrat de travail.

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. **Le contrat de travail prend fin au terme initialement prévu.**

Le principe général dont s'inspire l'article L. 1225-5 du Code du travail et qui s'oppose au licenciement d'une salariée 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° 50592](#)). En effet, la décision de ne plus employer un agent recruté en CDD à l'échéance de celui-ci ne peut s'analyser comme un licenciement ([CAA Lyon, 6 février 2001, n° 98LY00103](#)).

Aucune disposition juridique ne fait obstacle au non-renouvellement du contrat d'un agent en situation de grossesse, dès lors qu'une telle décision n'est pas prise en considération de cet état ([CAA Bordeaux, 16 novembre 2017 n°16BX02629](#) ; [CAA Lyon, 12 mars 2020, n°18LY00564](#)).

2. L'absence de motivation formelle de la décision

Compte-tenu de l'absence de droit au renouvellement, la décision de non-renouvellement **n'est pas au nombre de celles qui doivent être motivées** au sens de [l'article L. 211-2 du Code des relations entre le public et l'administration](#) ([CE, 23 février 2009, n°304995](#)).

L'absence de droit au renouvellement conduit à une absence d'obligation de motiver formellement la décision. Autrement dit, une décision de non-renouvellement n'est donc pas entachée d'illégalité si elle ne mentionne pas les éléments de droit et de fait sur lesquels elle est fondée ([CE, 23 juillet 2010, n° 318862](#)).

La décision de non-renouvellement n'a pas à être motivée, y compris lorsqu'elle est prise pour des raisons tirées de la manière de servir de l'intéressé ([CE, 8 janvier 1993, n° 102345](#) ; [CAA Marseille, 14 mars 2023, n° 21MA04668](#)).

Toutefois, ce principe est assorti d'**une exception**. En effet, le non-renouvellement pour un **motif disciplinaire** entraîne l'obligation d'énoncer les considérations de fait et de droit qui le motivent ([CE, 22 novembre 2002, n°232367](#) ; [CE, 23 février 2009, n° 304995](#) ; [CAA Nancy, 30 novembre 1995, n° 94NC00352](#)).



Plus généralement, lorsque le non-renouvellement est pris en considération de la personne (c'est-à-dire lorsqu'il repose sur une appréciation portée sur l'agent lui-même telle que son aptitude professionnelle, sa manière de servir ou son comportement, il est recommandé de motiver la décision (en effet certaines juridictions ont pu l'exiger [CAA Bordeaux, 16 février 2015, n°13BX02012](#)).

Sur le non-renouvellement de l'agent qui remplit les conditions pour bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI)

Le Conseil d'État a considéré que pour les agents contractuels remplissant les conditions pour bénéficier d'un CDI au terme de leur engagement, l'éventuelle décision de non-reconduction devait reposer sur un motif de nature à justifier un licenciement ([CE, 23 décembre 2015, n°382005](#)).

Cependant, cette décision a été rendue, dans un cadre spécifique, à propos 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, le renouvellement du contrat était alors « de droit » ([Cl. Sous CE, 23 décembre 2015, n° 382005](#)).

Même si cette dernière décision n'est pas transposable aux agents contractuels territoriaux qui ne disposent d'aucun droit au renouvellement de leur contrat, même en CDI, il appartient à l'administration d'être capable de justifier le bien-fondé du non-renouvellement, d'autant plus lorsque le contrat était susceptible d'être reconduit à durée indéterminée ([CAA Toulouse, 22 octobre 2024, n°22TL22047](#) ; [CAA Paris, 19 mars 2024, n°22PA02167](#)).



Même si la décision de non-renouvellement n'a pas à être formellement motivée, en cas de recours, le juge opère toutefois un contrôle des motifs ([III. Les motifs du non-renouvellement](#))

3. L'absence de réintégration possible en cas d'illégalité de la décision

L'illégalité de la décision de non-renouvellement constitue une faute qui est susceptible d'ouvrir droit à indemnisation de l'agent évincé pour son entier préjudice (préjudice financier et préjudice moral) ([CAA Lyon, 26 novembre 2013, n°13LY00362](#)).

En revanche, en cas d'annulation par le juge d'une décision de non-renouvellement, 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](#)).

Compte tenu de l'absence de droit au renouvellement, le juge ne peut pas enjoindre à l'administration de renouveler le contrat ([CAA Marseille, 17 avril 2012, n°10MA00165](#)) ni imposer, en référé, le maintien provisoire de celui-ci ([CE, 23 janvier 2002, n°237333](#)), mais uniquement de statuer à nouveau sur la demande de renouvellement ([CAA Marseille, 3 décembre 2013, n°12MA04596](#) ; [CAA Paris, 31 juillet 2015, n°14PA01172](#) ; [CAA Bordeaux, 17 mai 2021, n°18BX04348](#)).

4. L'absence de droit au maintien des conditions antérieures

Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses, si l'administration envisage de procéder à son renouvellement.

Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat **substantiellement** différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service ([CE, 10 juillet 2015, n°374157](#)).

III. Les motifs du non-renouvellement

A. Le contrôle des motifs effectué par le juge administratif

L'absence de motivation formelle ne signifie pas pour autant une totale liberté de l'autorité territoriale.

En cas de contentieux, le juge administratif procède au contrôle des motifs qui ont conduit l'administration à ne pas renouveler le contrat de travail.

Le refus de renouvellement opposé par l'autorité territoriale est légal dès l'instant où il n'est pas intervenu pour des considérations étrangères à l'intérêt du service.

Le non-renouvellement peut intervenir pour des motifs liés à l'intérêt du service ou en considération de la personne, ces derniers pouvant être de nature disciplinaire ou non disciplinaire ([CE, 4 juillet 1994, n°118298](#)).

Outre le lien avec l'intérêt du service, le juge contrôle la réalité des motifs notamment, lorsque la mesure est prise en considération de la personne (CAA Lyon, 21 juin 2005 n° 00LY02432 et n° 00LY02702).

La charge de la preuve pèse sur l'employeur. Ce dernier doit donc être en mesure d'apporter la preuve que le non-renouvellement de contrat est intervenu pour des raisons tenant à l'intérêt du service ou à la manière de servir de l'agent et que les procédures adéquates ont été suivies ([CAA Lyon, 18 mars 2014, n°12LY22805](#) ; [CAA Versailles, 15 juillet 2010, n°09VE04131](#)).

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°91099](#) ; [CE, 13 février 1987, n°35499](#)).

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 (CAA Bordeaux, 15 décembre 2021, n°19BX01409).

En cas de refus de la collectivité de justifier de quelque façon que ce soit d'un intérêt du service, la décision de non-renouvellement sera regardée comme illégale ([CE, 19 octobre 1972, n° 09922](#)).

B. Les motifs légitimes/illégitimes de non-renouvellement

1. Les motifs légitimes de non-renouvellement

a) Les motifs légitimes prévus par une disposition textuelle

Le Code Général de la Fonction Publique prévoit expressément, **dans plusieurs hypothèses**, l'impossibilité de procéder au renouvellement de l'agent contractuel, notamment :

- **Le non-renouvellement est légitime lorsque l'autorité territoriale est parvenue à recruter un fonctionnaire** sur l'emploi occupé par un agent contractuel recruté sur le fondement du 2° de l'article L. 332-8 du CGFP (*c'est-à-dire lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté dans les conditions prévues par le CGFP*). En effet, le renouvellement du contrat de cet agent n'est possible que lorsque l'autorité de recrutement a établi préalablement le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi ([article R.332-26 du CGFP](#)).
- **Le non-renouvellement est légitime lorsque le projet ou l'opération prévu par le contrat de projet est achevé au terme de la durée initialement stipulée**, ou lorsque le contrat a été conclu pour une durée de six ans. En effet, s'agissant des contrats de projet, le renouvellement n'est possible que lorsque le contrat a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération prévu par ce contrat n'est pas achevé au terme de la durée initialement stipulée ([article R.332-38 du CGFP](#)).
- Un non-renouvellement peut être motivé par le fait que la durée maximale de contrat est atteinte :
 - Durée de l'absence pour le recrutement d'un agent contractuel de remplacement d'un agent public indisponible ([article L.332-13 du CGFP](#) ; [CE, 11 octobre 2018, n°419395](#)) ;
 - Au maximum 2 ans pour le recrutement d'un agent contractuel afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial ([article L.332-14 du CGFP](#)) ;
 - Au maximum 12 mois pour un accroissement temporaire d'activité ([article L.332-23 1° du CGFP](#)) ;
 - Au maximum 6 mois pour un accroissement saisonnier d'activité ([article L.332-23 2° du CGFP](#)).

- Le non-renouvellement est obligatoire en cas de survenance de la limite d'âge sauf prolongation dérogatoire de l'activité ([articles L.556-11 et L.556-11-1 du CGFP](#)).

b) Les motifs légitimes admis par le juge administratif

Le juge administratif a eu l'opportunité de confirmer des décisions de non-renouvellement, notamment dans les cas suivants :

- Manquements aux obligations professionnelles (motifs disciplinaires) : absences injustifiées, refus d'exécution de tâches liées aux fonctions ([CE, 7 décembre 1983, n°44750](#); [CAA Bordeaux, 10 février 2004, n°00BX00997](#)) ;
- Insuffisance des aptitudes professionnelles de l'agent ([CE, 5 décembre 2005, n° 262948](#)), par exemple en raison d'insuffisances managériales ([TA Montreuil, 2 décembre 2022, n°1913385](#)) ;
- Non-renouvellement motivé par le recrutement d'un fonctionnaire titulaire ([CAA Nancy, 2 juin 2005, n° 02NC00640](#)) ;
- Recrutement d'un autre agent contractuel, 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](#)) ;
- Dénonciation d'une convention de partenariat par la Poste, entraînant la fermeture de l'agence postale intercommunale ([CAA Bordeaux, 15 décembre 2021, n°19BX01409](#)) ;
- Suppression de l'emploi occupé par l'agent ([CE, 29 décembre 2004, n°256057](#)) ;
- 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](#)) ;
- 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](#)) ;
- 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](#)) ;
- Nombreux arrêts de travail entraînant la désorganisation d'un service sensible (aide à domicile de personnes âgées et dépendantes) ([CAA Marseille, 22 octobre 2010 n° 08MA03258](#)) ;
- Placement d'un agent sous contrôle judiciaire avec interdiction notamment d'exercer toute activité au contact de mineurs ; l'existence de cette interdiction faisant obstacle à la poursuite de l'activité de l'agent au sein du centre de loisirs ([CAA Paris, 19 février 2021, n°19PA03788](#)).

2. Les motifs illégitimes de fin de contrat

L'article R.130-1 du CGFP prévoit que les agents contractuels ne peuvent faire l'objet d'**aucune mesure discriminatoire** concernant notamment le non-renouvellement du contrat.

Le non-renouvellement du contrat ne peut ainsi être fondé en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race ([article L.131 du Code Général de la Fonction Publique](#)).

Le juge administratif a eu l'opportunité d'annuler des décisions de non-renouvellement dans les cas suivants :

- L'agent avait obtenu des congés liés à sa grossesse et avait demandé un congé parental ([CE, 9 août 2006, n°281972](#) ; [TA Marseille, 4 décembre 2025, n°2406760](#)) ;
- 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](#)) ;
- Des considérations d'ordre politique (détournement de pouvoir) ([CE, 2 février 2000, n°196157](#)) ;
- Le recrutement immédiat d'un autre agent contractuel dans le cas du non-renouvellement d'un CDD de remplacement motivé par l'arrivée du contrat à son terme ([CAA Nancy, 18 novembre 2004, n° 99NC01046](#)) ;
- Le fait que l'agent « *avait été en arrêt maladie trop longtemps* » ([CAA Nantes, 21 décembre 2012, n°11NT01890](#)) ;
- Pour empêcher un agent de bénéficier d'un renouvellement en contrat à durée indéterminée ([CAA Marseille, 20 décembre 2011, n°11MA01849](#) ; [TA d'Orléans, 12 octobre 2023, n°2103100](#)).

IV. La procédure de non-renouvellement

La procédure de non-renouvellement présentée ci-après s'applique **uniquement** aux agents contractuels recrutés sur un contrat à durée déterminée « susceptible d'être renouvelé ».

Pour les contrats qui ne sont pas susceptibles d'être renouvelés, le contrat de travail prend fin à son terme sans formalités spécifiques.

Contrat à durée déterminée	Procédure de non-renouvellement
<u>Emplois permanents - Besoins permanents</u>	
Recrutement en application des articles L.332-8 1° à L.332-8 7° du CGFP	 (TA Lyon, 13 février 2026, n°2403481)
<u>Emplois permanents - Besoins temporaires</u>	
Remplacement d'un agent public momentanément indisponible , en application de l'article L.332-13 du CGFP	
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial , lorsqu'il est procédé au recrutement d'un agent titulaire au bout d'un an ou lorsque le contrat est arrivé au terme de l'engagement maximal (24 mois max.), en application de l'article L.332-14 du CGFP	 (TA Grenoble, 25 octobre 2022, n°2004981 ; TA Dijon, 12 octobre 2023, n°2103268 ; TA Montreuil, 25 novembre 2022, n°1910109 ; CAA Paris, 14 Janvier 2026, n°24PA05013)
<u>Emplois temporaires</u>	
Accroissement temporaire d'activité , lorsque le contrat est arrivé au terme de l'engagement maximal (12 mois max.), en application de l'article L.332-23 1° du CGFP	 (TA Lille, 26 mars 2024, n°2109110 ; TA Châlons-en-Champagne, 20 octobre 2023, n°2102904)
Accroissement saisonnier d'activité , lorsque le contrat est arrivé au terme de l'engagement maximal (6 mois max.), en application de l'article L.332-23 2° du CGFP	 (TA Lille, 28 novembre 2023, n°2103448 ; CAA Marseille, 3 avril 2019, n°17MA01899)
<u>Cas général</u>	
Lorsque le contrat de travail prévoit expressément qu'il est insusceptible d'être reconduit	 (TA Toulouse, 3 juillet 2024, n°2103185 ; CAA Bordeaux, 11 juin 2014, n°13BX00752 ; CAA Paris, 16 octobre 2007, n°05PA02913 ; v. également CAA Bordeaux, 31 mars 2014, n°12BX03128 et CAA Nancy, 2 décembre 2010, n°09NC01716 pour la FPH).

A. La notification de l'intention de renouveler ou non le contrat

Lorsque l'agent contractuel est recruté par un contrat à durée déterminée « *susceptible d'être renouvelé* », l'autorité territoriale doit notifier à l'agent **son intention** de renouveler ou non son contrat de travail avant le terme de l'engagement initial, dans un délai minimum qui varie selon l'ancienneté de l'agent au service de la collectivité (délai de prévenance) ([article R.332-27 du CGFP](#)).

Par principe, la réglementation n'impose pas que cette intention soit formalisée par écrit ([CAA Paris, 20 mars 2026, n°24PA01586](#)).

A titre de comparaison, pour les contrats de projet, il est expressément prévu que l'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat dans une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature ([article R. 332-39 du CGFP](#)).

Il est toutefois opportun de **notifier à l'agent l'intention de renouvellement ou de non-renouvellement par courrier recommandé avec accusé de réception, ou remise en mains propres contre signature** afin d'attester du respect du délai de prévenance.

La notification de l'intention de l'employeur de renouveler ou non le contrat prévue par l'[article R.332-27 du CGFP](#) constitue en principe une **simple lettre d'information** ([CAA Paris, 24 avril 2007, n°04PA03547](#)). Elle est donc, en principe, insusceptible de recours ([CE, 12 février 1993, n°94625](#) ; [CAA Versailles, 31 mars 2021, n°18VE02020](#) ; [TA Montreuil, 22 mai 2025, n°2308769](#)).

Toutefois, un courrier dans lequel l'administration fait part de son intention de ne pas renouveler le contrat d'un agent à l'échéance peut être considéré comme une décision de non-renouvellement faisant grief (*et non comme une simple information*) eu égard aux termes dans lequel il était rédigé et en l'absence de toute décision ultérieure ([CAA Paris, 26 octobre 2000, n°99PA03844](#) ; [TA Toulon, 18 novembre 2022, n° 2102602](#)).

B. Le délai de prévenance

1. L'existence d'un délai de prévenance

Par principe, la décision de non-renouvellement n'implique pas de respecter un préavis ([CE, 22 novembre 2002, n°232367](#)).

Néanmoins, un délai de prévenance est prévu lorsque l'agent contractuel est recruté, sur un emploi permanent, par un contrat à durée déterminée « **susceptible d'être renouvelé** » ([article R.332-27 du CGFP](#)).

Aussi, le juge administratif a eu l'occasion de préciser qu'une collectivité ne commettait pas de faute lorsqu'elle n'informait pas l'agent en temps utile du non-renouvellement de son contrat dès lors que la durée du dernier contrat de remplacement est plus courte que celle du délai de prévenance ([CAA Marseille, 31 mai 2016, n°14MA05230](#)).

2. La durée du délai

Durée du ou des contrats*	Délai de prévenance
Moins de 6 mois	8 jours calendaires avant le terme de l'engagement
Entre 6 mois et moins de 2 ans	1 mois avant le terme de l'engagement
2 ans et plus	2 mois avant le terme de l'engagement
CDD susceptible d'être CDIisé à son terme	3 mois avant le terme de l'engagement

* La durée de l'engagement s'apprécie sur l'ensemble des contrats à durée déterminée susceptibles d'être renouvelés conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas **4 mois** et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent ([article R.332-30 du CGFP](#)).

Ces durées sont doublées, dans la limite de 4 mois, pour les personnels en situation de handicap mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur territorial et dans des délais suffisants ([article R.332-28 du CGFP](#)).

Lorsque les agents ont été recrutés dans le cadre d'une reprise par transfert d'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé (en application de l'article L. 1224-3 du Code du travail), les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés à des services accomplis auprès de la personne publique concernée ([article 29-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

Le cas particulier du contrat de projet

Lorsque le contrat de projet a été conclu **pour une durée inférieure à 6 ans** et que le projet ou l'opération prévu n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, l'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat dans une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature ([article R. 332-39 du CGFP](#)).

La lettre recommandée est notifiée en tenant compte de la durée du contrat de projet :

- Pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à 3 ans : la lettre est notifiée au plus tard 2 mois avant le terme du contrat.
- Pour un contrat d'une durée supérieure à 3 ans : la lettre est notifiée au plus tard 3 mois avant le terme du contrat.

3. Les conséquences du non-respect du délai de prévenance

Le non-respect du délai de prévenance n'entraîne pas l'illégalité de la décision ultérieure de non-renouvellement du contrat ([CE, 12 février 1993, n°109722](#) ; [Rép. Min., JO Sénat 24 août 2023, n°06677](#)).

En revanche, cette faute est susceptible d'engager la responsabilité de l'administration, qui peut être condamnée à verser des indemnités pour réparer le préjudice ([CAA Bordeaux, 15 décembre 2021, n°19BX01409](#)).

Dans son appréciation, le juge est susceptible de prendre notamment en considération le fait que l'agent a été recruté afin de remplacer un agent temporairement absent. L'intéressé doit donc s'attendre au non-renouvellement de son contrat en cas de retour (inopiné) de l'agent remplacé ([TA Rennes, 3 avril 2024, n° 2106594](#)).

C. La délibération supprimant l'emploi prise après avis du Comité social territorial

En principe, la décision de non-renouvellement du contrat n'a pas à être précédée de l'avis du Comité social territorial (CST) ou du vote de l'assemblée délibérante ([CAA Bordeaux, 11 juin 2014, n°13BX00752](#)).

Toutefois, **lorsque la décision de non-renouvellement est motivée par la suppression de l'emploi occupé par l'agent**, elle implique de respecter la procédure de suppression d'un emploi.

La suppression d'un emploi permanent intervient par délibération de l'organe délibérant ([article L.313-1 du CGFP](#)), prise après avis du CST ([article L.542-2 du CGFP](#)).

D. La consultation de la Commission Consultative Paritaire

La Commission Consultative Paritaire (CCP) est **obligatoirement** consultée sur les décisions individuelles relatives au non-renouvellement du contrat des **personnes investies d'un mandat syndical** ([article R.272-19 du CGFP](#)).

Dans tous les autres cas, **la CCP n'a pas à être consultée** lorsque l'autorité territoriale envisage le non-renouvellement d'un agent contractuel.

Le cas particulier des agents en situation de handicap recrutés sur la base de l'article L.352-4 du CGFP

La Commission Administrative Paritaire (CAP) est compétente pour connaître des questions d'ordre individuel relatives au non-renouvellement du contrat des personnes en situation de handicap recrutées sur la base de [l'article L.352-4 du CGFP](#) ([article R.263-7](#) et [R.352-34](#) du CGFP).

Il s'agit de la CAP et non de la CCP car ces agents contractuels ont vocation à être titularisés à l'issue du contrat.

E. La communication du dossier et la présentation d'observations

En principe, la décision de non-renouvellement peut être prise sans que l'agent ait été mis à même de prendre connaissance de son dossier ([CE, 23 février 2009, n°304995](#)).

Ce principe est assorti d'une exception.

Lorsque la décision de non-renouvellement intervient pour un **motif disciplinaire**, l'autorité territoriale doit mettre à même l'agent de demander communication de son dossier préalablement à la décision ([CE, 7 décembre 1983, n°44750](#); [CE, 17 octobre 1986, n°57228](#); [CE, 21 octobre 2011, n°325699](#); [Rép. Min., JO Sénat 24 août 2023 n°06677](#)).

Également, l'agent doit alors être mis à même de faire valoir ses observations ([CE, 19 décembre 2019, n°423685](#)).



Plus généralement, lorsque le non-renouvellement est pris en considération de la personne, il est recommandé d'informer l'intéressé qu'il peut prendre connaissance de son dossier individuel et présenter des observations.

Si la communication du dossier individuel n'est obligatoire qu'en cas de non-renouvellement fondé sur un motif disciplinaire, rien n'empêche l'intéressé d'en demander la communication sur le fondement de la réglementation générale applicable à la communication du dossier à un agent ([Rép. Min., n°12466, JOAN du 11 décembre 1989](#)).

F. L'entretien préalable

En principe, la décision de non-renouvellement (*ou de renouvellement*) n'implique pas d'entretien préalable.

Toutefois, la notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être **reconduit en CDI ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à 3 ans** ([article R.332-29 du CGFP](#)).

Aucune disposition légale ou réglementaire n'impose à l'autorité territoriale de mener elle-même cet entretien, qui peut être mené par le supérieur hiérarchique de l'agent ou encore un agent en charge des ressources humaines ([CAA Versailles, 16 mai 2019, n°16VE03655](#)).

Lorsque le non-renouvellement est fondé sur un **motif disciplinaire**, et pour tous les non-renouvellements pris en considération de la personne (*pour lesquels la détermination de ce qui est ou non disciplinaire est difficile à cerner*), il est conseillé d'appliquer à l'identique les garanties offertes par la procédure disciplinaire (*droits de la défense*), à savoir **convoquer l'agent en lui précisant** :

- Les motifs du non-renouvellement,
- Qu'il peut obtenir la communication de son dossier administratif,
- Lui proposer de se faire accompagner par une personne de son choix,
- La possibilité de garder le silence.

Un procès-verbal de l'entretien pourra être réalisé. Il sera susceptible d'être communiqué à l'intéressé.

G. La décision de non-renouvellement

Après la notification de l'intention de renouveler ou non l'engagement, l'autorité territoriale doit transmettre à l'agent un second courrier portant notification de la **décision de non-renouvellement du contrat** ([article R.332-29 du CGFP](#)).

Pour mémoire, la décision de non-renouvellement n'a pas à être motivée même si elle est prise en considération de la personne sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire ([CE, 23 février 2009, n°304995](#)).

La décision de non-renouvellement fondée sur des motifs disciplinaires doit **être motivée et précédée des droits de la défense** identique au licenciement pour motif disciplinaire.

Le refus de renouvellement à l'initiative de l'agent

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En l'absence de réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi ([article R.332-31 du CGFP](#)).

Ce délai part du jour de la réception de la proposition de l'administration (signature de l'accusé de réception). La lettre de l'administration (qui peut être un formulaire type) doit au minimum indiquer le délai dans lequel l'intéressé est tenu d'y répondre ([circulaire ministérielle du 16 juillet 2008](#)).

A noter : l'état de grossesse ne fait pas obstacle à cette procédure (CAA Douai, 19 juin 2002, n°99DA01061).

En cas de recours, il appartient à la collectivité de démontrer la date à laquelle la proposition de renouvellement a été notifiée à l'intéressé. À défaut, l'agent ne sera pas regardé comme ayant renoncé à son emploi ([CAA Bordeaux, 8 octobre 2007, n° 05BX01038](#)).

H. L'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.

En effet, la décision par laquelle une autorité territoriale constate qu'un CDD est arrivé à son terme et refuse de le renouveler ne figure pas dans la liste établie par [l'article L.2131-2 du Code Général des Collectivités Territoriales](#) qui énumère les décisions qui doivent être transmises au représentant de l'État dans le département ([CE, 17 octobre 1999, n° 178412](#)).

V. Les suites du non-renouvellement

A. L'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 n°88-145 du 15 février 1988](#).

Le non-renouvellement d'un CDD à son échéance n'est pas cité ([CAA Bordeaux, 31 janvier 2012, n°11BX01026](#)).

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



Les règles relatives aux cessations de fonctions des agents contractuels sont d'ordre public. En conséquence, l'agent n'a pas droit à une indemnité pour non-renouvellement alors même que le contrat en prévoit une ([CE, 13 janvier 1995, n°147235](#)).

B. L'indemnité de fin de contrat

Pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021, une indemnité de fin de contrat (également nommée « prime de précarité ») est susceptible d'être versée à l'agent dont le contrat n'est pas renouvelé ([article L. 554-3 du CGFP](#)).

Son montant s'élève à **10% de la rémunération brute globale** perçue par ce dernier au titre dudit contrat, et le cas échéant, de ses renouvellements. Elle versée à l'agent au plus tard **un mois après le terme du contrat** ([article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

Le versement de cette indemnité est soumis aux conditions cumulatives suivantes :

- Sont exclus, les agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou sur contrat de projet. Autrement dit, l'indemnité n'est versée que pour les contrats conclus pour :
 - Faire face à un accroissement temporaire d'activité ;
 - Le remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un autre agent contractuel ;
 - Pallier une vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
 - Occuper de manière permanente un emploi permanent.
- La durée du contrat, le cas échéant renouvelé, doit être inférieure ou égale à un an.
- Le contrat doit avoir été exécuté jusqu'à son terme. Ainsi, l'indemnité de fin de contrat ne sera pas versée lorsque la cessation du contrat est consécutive au licenciement (quel qu'en soit le motif), à la démission ou à l'abandon de poste de l'agent.
- La rémunération brute globale prévue dans le contrat doit être inférieure à un plafond fixé à deux fois le montant brut du SMIC.

Cette indemnité n'est pas versée lorsque, au terme du contrat ou de la durée précitée, l'agent :

- Est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours ;
- Bénéficie du renouvellement de son contrat ;
- Bénéficie de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale ;
- Refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le refus de la proposition de renouvellement du CDD par l'agent

La situation de l'agent public qui refuse le renouvellement du contrat n'est pas expressément traitée par l'article L.554-3 du CGFP, ni par l'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

Toutefois, les cas d'exclusion du versement de l'indemnité de contrat sont limitativement énumérés (voir [ci-dessus](#)).

Seule l'hypothèse où l'agent contractuel refuse la conclusion d'un CDI permet d'exclure le versement de l'indemnité.

Dès lors, l'agent qui refuse le renouvellement d'un CDD doit bénéficier de l'indemnité de fin de contrat, quelle que soit sa durée ([TA Lyon, 15 novembre 2023, n°2202290](#), considérant 4 ; [TA Montpellier, 5 avril 2024, n°2202389](#) ; [TA Grenoble, 2 juillet 2024, n° 2201048](#), considérant 3 ; [TA Melun, 29 janvier 2026, n°2306625](#)).

Est sans incidence, le fait que le contrat comporte une clause prévoyant l'exclusion de l'indemnité de fin de contrat « *en cas de refus de renouvellement du contrat* » ([TA Bordeaux, 20 janvier 2026, n°2304680](#)).



Pour plus de précisions sur l'indemnité de fin de contrat, vous pouvez consulter la [note d'information mutualisée](#) qui y est dédiée.

C. L'indemnisation des congés annuels non pris

Dans la mesure du possible, les congés annuels doivent être posés avant la fin du contrat de travail.

Il convient pour l'employeur de veiller concrètement et en toute transparence à ce que l'agent puisse prendre ses congés annuels en l'incitant, au besoin formellement, à le faire, de préférence par un écrit pour disposer de moyens de preuves et d'informer l'agent de manière précise et en temps utile que s'il n'exerce pas ses droits à congés, ceux-ci seront perdus.

Lorsque l'agent contractuel n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une **indemnité compensatrice** ([article 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#)).

A l'exclusion des droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris en fin de relation de travail est calculée comme suit : **(Rémunération mensuelle brute x 12) / 250** ([arrêté du 21 juin 2025](#)).

La rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail correspond à la dernière rémunération versée au « titre de l'exercice effectif des fonctions » sur un **mois d'exercice complet**.

Le cas échéant, cette rémunération tient compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l'agent qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

Elle intègre le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

En revanche, sont exclus de l'assiette de la rémunération brute utilisée pour le calcul de l'indemnité compensatrice, les éléments visés à l'article 2 de l'arrêté (*par exemple : les remboursements de frais, les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire, l'indemnité de fin de contrat ou l'indemnité de licenciement*).

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent ([article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

D. Les allocations de retour à l'emploi

1. Lorsque la fin de fonctions est initiée par l'employeur

Les personnels de droit public dont le contrat est arrivé à son terme et n'est pas renouvelé à l'initiative de l'employeur sont considérés comme involontairement privés d'emploi ([article 2 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020](#)).

Les agents contractuels dont l'engagement n'est pas renouvelé à l'initiative de l'employeur peuvent ainsi prétendre au bénéfice d'allocations de retour à l'emploi (ARE), sous réserve de remplir l'ensemble des conditions exigées (notamment les conditions de durées minimales d'activité).

Les ARE représentent environ 70 % de la rémunération brute mensuelle de l'agent.

En fonction des durées comparées d'emplois sur la période de référence d'affiliation, la charge de l'indemnisation pourra incomber à l'employeur public.

Pour les agents contractuels, l'employeur public a la possibilité d'adhérer au régime d'assurance chômage.

2. Lorsque la fin de fonctions est imputable à l'agent (refus de la proposition de renouvellement du contrat de travail)

Lorsque l'agent refuse la proposition de renouvellement de son contrat de travail qui lui est faite, la fin de fonctions qui en résulte lui est imputable. L'agent est alors regardé comme volontairement privé d'emploi, ce qui exclut en principe le versement de l'allocation de retour à l'emploi.

Toutefois, l'[article 3 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020](#) prévoit que sont assimilés aux personnels involontairement privés d'emploi, les personnels de droit public ou de droit privé ayant refusé le renouvellement de leur contrat pour un motif légitime lié :

- À des considérations d'ordre personnel (par exemple : la nécessité pour un agent d'assurer seul la garde de ses enfants à la suite d'une séparation, combinée à un déménagement l'éloignant de son lieu de travail ([CE, 2 avril 2021 n°428312](#));
- Ou à une modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur (par exemple : durée, mission, rémunération).

Exemples

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 12 mois à 3 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](#)).



Il appartient à l'autorité territoriale (et non au préfet) d'apprécier si les agents réunissent les conditions leur permettant de prétendre au versement des allocations de retour à l'emploi ([CE, 13 janvier 2003, n°229251](#) ; [CE, 9 novembre 2022, n°453076](#)).

Enfin, l'agent contractuel qui a volontairement refusé le renouvellement de son contrat de travail et qui, de ce fait, ne perçoit pas l'ARE, peut voir sa situation réexaminée à l'issue **d'un délai de 121 jours**, s'il justifie d'une recherche active d'emploi pendant cette période.

E. Les documents à remettre à l'agent

1. Le certificat de travail

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale a l'obligation de délivrer à l'agent un certificat de travail ([article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

Ce certificat contient exclusivement :

- La date de recrutement de l'agent ;

- La date de fin de contrat ;
- Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- Et, le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

En cas de rupture anticipée d'un contrat de projet, un certificat de fin de contrat comportant les mêmes mentions est établi.

2. L'attestation employeur destinée à France Travail

Au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, l'employeur doit délivrer à l'agent une attestation destinée à France Travail ([article R. 1234-9 du Code du travail](#)).

L'attestation employeur destinée à France Travail est indispensable afin que l'agent puisse **faire valoir ses droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi**.

La collectivité génère cette attestation via un signalement de fin de contrat (FCTU) dans la DSN ou via net-entreprises.fr.

La collectivité est tenue de délivrer diligemment ce document, quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail, la nature ou la durée du contrat (CDI, CDD, etc.).

L'attestation employeur doit impérativement préciser les mentions suivantes :

- L'identité et la qualification de l'agent ;
- Le motif de la rupture du contrat de travail ;
- La durée de l'emploi ;
- Le montant des rémunérations, selon l'âge des 24 ou 36 derniers mois (les salaires versés, les primes, les indemnités, le montant du solde de tout compte).

3. Le solde de tout compte

Sur le même modèle que pour les salariés du secteur privé, l'administration peut remettre à l'agent, s'il le demande, un reçu pour solde de tout compte, procédant à **l'inventaire des sommes versées à l'agent** lors de la rupture du contrat de travail.

Il peut s'agir des sommes suivantes :

- La rémunération correspondante au mois en cours ;
- L'indemnité compensatrice de congés annuels non pris ;
- L'indemnité de fin de contrat, etc.

Annexe - Schéma de la procédure de non-renouvellement du contrat

