

**Le principe général est que les agents contractuels n'ont pas vocation à occuper des emplois permanents, sauf dans des cas particuliers correspondant à des besoins précis.**

*« Sauf dérogation prévue par le présent livre, les emplois civils permanents de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent code [...] »*

[Article L311-1](#)

La vacance doit donner lieu à une délibération :

[Article L313-1](#)

*« Les emplois de chaque collectivité ou établissement mentionné à l'article [L. 4](#) sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.*

*La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Lorsqu'il s'agit d'un emploi mentionné à l'article L. 412-5, elle précise en outre la nature de celui-ci et la durée des fonctions. **Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel territorial. Dans ce dernier cas, elle indique le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.** »*

**Alors, des emplois permanents peuvent être également occupés de manière permanente par des agents contractuels territoriaux dans les cas suivants :**

[Article L332-8](#)

*« 1° Il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; (ce n'est pas notre cas)*

*2° 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 présent code ;*

*3° Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ;*

*4° Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création ;*

*5° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article L. 4, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % »*

Dans ce cas s'applique l'[Article L332-9](#).

*« Les agents contractuels recrutés en application de l'article L. 332-8 sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans.*

Question : cette phrase signifie-t-elle bien que le contrat pourrait n'être que d'un, deux ans... ou toute autre durée inférieure dans tous les cas à 3 ans ?

Réponse : effectivement, le CDD de l'article L.332-9 peut avoir une durée de moins de 3 ans.

La pratique courante est de conclure des CDD de 3 ans, mais cela n'a rien d'obligatoire.

***Le contrat est renouvelable dans la limite maximale de six ans. Au terme de cette durée, la reconduction ne peut avoir lieu que par décision expresse et pour une durée indéterminée ».***

Question : cette phrase-ci signifie-t-elle alors que le contrat n'est renouvelable qu'une seule fois ? ou qu'il peut l'être plusieurs fois du moment que l'on ne dépasse pas les 6 ans maximum ?

Réponse : si le contrat initial a une durée de 3 ans, il peut être renouvelé une fois (2 x 3 ans). S'il a une durée initiale d'un an, il peut être renouvelé 5 fois maximum.

Chaque contrat a une durée de 3 ans maximum ; le total des contrats renouvelés ne peut dépasser 6 ans.

Dans ces limites, plusieurs combinaisons sont possibles : 2 x 3 ans, ou 3 x 2 ans ; ou 6 x 1 an, ou 3 ans + (3 x 1 an), etc.

Une autre possibilité est évoquée dans l'[Article L332-10](#).

**« Tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article L. 332-8 avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.**

**Pour justifier de la durée de six ans prévue à l'alinéa précédent, l'agent contractuel concerné doit avoir accompli des services auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés en application de la présente sous-section ou de l'[article L. 332-23](#).**

A ce titre, sont pris en compte :

1° Les services accomplis au titre de l'[Article L452-44](#) (voir ci-dessous) s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant ensuite recruté l'intéressé par contrat ;

2° Les services accomplis à temps non complet et à temps partiel qui sont assimilés à des services accomplis à temps complet ;

3° Les services accomplis de manière discontinue, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement des dispositions du code de la santé publique, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2022-1089 du 30 juillet 2022 mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19, n'est pas prise en compte. »

NB : la « CDIisation » est soumise à 2 conditions :

- Le CDD en cours doit être soumis à l'article L.332-8 (cas des recours dérogatoires aux CDD de 3 ans maximum) ;
- Une ancienneté de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

L'agent bénéficie du CDI si et seulement si son CDD actuel est conclu dans le cadre de l'article L.332-8.

Peu importe si les CDD antérieurs étaient conclus pour d'autres motifs.

En revanche, les contrats antérieurs doivent relever de la même catégorie hiérarchique que le contrat actuel.

L'inverse ne fonctionne pas : l'agent recruté à l'origine sur le fondement de l'article L.332-8 ne pourra revendiquer un CDI si son contrat actuel relève d'une autre catégorie de CDD. Peu importe dans ce cas l'ancienneté de l'agent.

On peut craindre que lorsque l'agent contractuel se rapproche des 6 ans de CDD, l'employeur veille à ne pas lui donner un nouveau CDD sur le fondement de l'article L.332-8 pour éviter le CDI...

#### [Article L452-44](#)

« Sur demande des collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 452-1, situés dans leur ressort territorial, les centres de gestion peuvent mettre des agents territoriaux à leur disposition pour :

1° Remplacer des agents territoriaux momentanément indisponibles ;

2° Effectuer des missions temporaires ;

- 3° Pourvoir un emploi vacant qui ne peut être immédiatement pourvu ;
- 4° Effectuer des missions permanentes à temps complet ou non complet. »

Possibilité est par ailleurs donnée de conclure à un CDI avant la fin du contrat si la condition des six ans est remplie.

#### Article L332-11

*« Les parties à un contrat en cours, établi sur le fondement de l'article L. 332-8, peuvent, d'un commun accord, conclure un nouveau contrat à durée indéterminée lorsque l'agent contractuel territorial concerné remplit avant l'échéance de son contrat les conditions d'ancienneté mentionnées à l'article L. 332-10.*

*L'agent qui décide de ne pas conclure ce nouveau contrat est maintenu en fonctions jusqu'au terme de son contrat en cours. »*

Attention, la transformation en CDI à l'issue de CDD n'est pas automatique, quand bien même les conditions d'ancienneté seraient remplies.

Voir à cet effet le tout récent arrêt du Conseil d'État. [CE du 26/02/2024 n°472075](#).

*« Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat. Il résulte en revanche des dispositions citées au point précédent que si une collectivité ou un établissement décide de renouveler l'engagement d'un agent territorial recruté par un contrat à durée déterminée, cette collectivité ou cet établissement ne peut le faire que par une décision expresse et pour une durée indéterminée si l'agent justifie d'une durée de services publics de six ans au moins auprès de la même collectivité ou du même établissement sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique. Dans l'hypothèse où ces conditions d'ancienneté sont remplies par un agent territorial avant l'échéance du contrat, celui-ci ne se trouve pas tacitement transformé en contrat à durée indéterminée. Dans un tel cas, les parties ont la faculté de conclure d'un commun accord un nouveau contrat, à durée indéterminée, sans attendre cette échéance. Elles n'ont en revanche pas l'obligation de procéder à une telle transformation de la nature du contrat, ni de procéder à son renouvellement à son échéance. »*

Un agent public ne peut donc pas imposer à l'employeur le renouvellement de son contrat à durée déterminée, ni la suite de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée.

Il peut toutefois le demander et convenir d'un accord avec l'employeur. Il est alors conseillé d'anticiper la fin de son contrat.

En revanche, il faut garder à l'esprit que le renouvellement abusif de contrats à durée déterminée reste blâmable. En effet, l'agent public bénéficie d'un « droit à l'indemnisation du préjudice qu'il subit lors de l'interruption de la relation d'emploi, 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 » ([CE, 30 mars 2015, n° 371664](#)).

Dès lors, un agent public qui n'obtient pas le renouvellement de son contrat à durée déterminée ou la transformation de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, après la réalisation de multiples contrats à durée déterminée pendant des années, pourra se prévaloir de ce droit pour obtenir réparation.

#### **D'autres types de contrats sont possibles :**

##### **Pour remplacer un agent.**

Le contrat sera alors conclu pour la durée de l'agent à remplacer, et pourra être renouvelé, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer.

#### Article L332-13

*« Par dérogation au principe énoncé à l'article L. 311-1, pour répondre à des besoins temporaires, des agents contractuels territoriaux peuvent occuper des emplois permanents des collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 4 pour assurer le remplacement d'agents publics territoriaux :*

1° Autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ;

2° Indisponibles en raison :

- a) D'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois ;
- b) D'un congé régulièrement accordé en application du présent code ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux.

**Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il peut prendre effet avant le départ de l'agent faisant l'objet du remplacement.**

**Le contrat peut être renouvelé par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent public territorial à remplacer. »**

Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial.

Le contrat est conclu pour une durée maximale d'un an. Il peut être prolongé **dans la limite d'une durée totale de deux ans.**

#### Article L332-14

« Par dérogation à la règle énoncée à l'article L. 311-1, pour des besoins de continuité du service, des agents contractuels territoriaux peuvent être recrutés **pour occuper des emplois permanents des collectivités et établissements afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial**, sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités prévues à l'[article L313-4](#) (L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent.

Selon le cas, le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale assure la publicité de cette création ou de cette vacance dans l'espace numérique commun mentionné à l'article L. 311-2, à l'exception de celles concernant les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade.

Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir).

**Le contrat de ces agents est conclu pour une durée déterminée dans la limite d'un an. Le contrat peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de deux ans si, au terme de la durée mentionnée au deuxième alinéa, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi concerné par un fonctionnaire n'a pu aboutir. »**

Question : au titre de cet article, le contrat pourrait-il être de 6 mois, et prolongé plusieurs fois 6 mois pour atteindre les deux ans ?

Réponse : oui, dans les limites, on peut envisager : 2 x 1 an ou 4 x 6 mois ou 1 an + (2 x 6 mois) etc.

Pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

#### Article L332-23

« Les collectivités et établissements mentionnés aux articles L. 4 et L. 5 peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à :

1° Un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois ;

2° Un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de six mois.

Le contrat peut être renouvelé dans la limite de sa durée maximale au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs s'il est conclu au titre du 1° et de douze mois consécutifs s'il est conclu au titre du 2°. »

Pour un contrat de projet.

#### Article L332-24

« Les administrations de l'État et ses établissements publics autres que ceux à caractère industriel et commercial, les collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 4 et les établissements mentionnés à l'article L. 5 peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération identifiés, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération. »

## Quelques éléments relatifs à l'embauche d'un contractuel :

L'engagement d'un contractuel n'est pas suivi obligatoirement d'une titularisation, même en cas d'inscription sur liste d'aptitude

Si des dispositifs précis ont été instaurés par le passé comme le dispositif de titularisation des agents en fonction lors de l'entrée en vigueur de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le dispositif de résorption de l'emploi précaire prévu par la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001, ainsi que le dispositif d'accès à l'emploi titulaire instauré par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet, aujourd'hui, l'autorité territoriale **peut** nommer fonctionnaire stagiaire, au plus tard au terme de son contrat, **l'agent contractuel qui**, recruté pour pourvoir un emploi permanent, soit pour pallier temporairement une vacance d'emploi ([Article L332-14](#)), soit à titre permanent en raison du profil particulier de l'emploi ([Article L332-8](#)) **est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent celles de l'emploi qu'il occupe.**

**Dans ce cas, elle n'a pas à assurer la déclaration ni à faire procéder à la publicité de la vacance de l'emploi.**

### [Article L327-5](#)

*« Lorsqu'un agent contractuel territorial recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles L. 332-8 ou L. 332-14 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, **il peut être nommé** en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat. [L'article L. 313-4](#) [concernant la publicité de la vacance d'emploi] n'est pas applicable ».*

## Délai de prévenance

### [Article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée, l'autorité territoriale doit notifier à cet agent son intention de renouveler ou non l'engagement, dans un délai variable selon la durée de l'engagement arrivant à échéance. Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, 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.

La notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent conformément à l'article [L. 332-8](#) du code général de la fonction publique est supérieure ou égale à trois ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

## Renouvellement de l'engagement : ce n'est pas de droit ! (voir fiche spéciale « renouvellement »)

Lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit, l'autorité territoriale en apprécie librement l'opportunité : l'agent ne peut pas lui opposer un droit au renouvellement. Sa marge de manœuvre est cependant limitée par la nécessité de suivre certains principes. Outre le respect d'un délai de prévenance (voir plus bas), le motif de l'éventuel renouvellement doit être légal, au regard des critères dégagés par le juge administratif. En effet, **seuls l'intérêt du service ou la manière de servir de l'agent peuvent motiver un refus de renouvellement** (Cf. [CAA Versailles n°19VE02851 du 21/10/2021](#) et [CAA Lyon n°19LY04472 du 19/04/2022](#)) Celui-ci peut ainsi être autorisé par la **réorganisation du service, la suppression de l'emploi occupé**, le non-respect d'une clause du contrat prévoyant l'obligation de se présenter à un concours ou l'illégalité de l'acte d'engagement, ou la conjoncture économique et les **aptitudes décevantes de l'agent** (Cf. [CAA Bordeaux n°20BX01985 du 19/10/2022](#)). Par exemple un motif disciplinaire (Cf. [CAA Lyon n°19LY02658 du 03/11/2021](#)). En revanche, les opinions politiques ou religieuses de l'agent ne peuvent justifier une opposition. Le refus de renouvellement du contrat d'un agent recruté pour assurer le remplacement d'un titulaire en congé de maladie, immédiatement suivi du recrutement d'un nouvel agent contractuel, est considéré comme étranger à l'intérêt du service. Par ailleurs, la grossesse d'une agente ne peut motiver le refus de

renouvellement de son contrat, même si son état n'empêche pas de le faire dès lors qu'un motif tiré de l'intérêt du service ou de son insuffisance professionnelle peut être avancé.

Pour les agents remplissant les conditions pour bénéficier d'un contrat à durée indéterminée au terme de leur engagement, la décision de non renouvellement doit être motivée et fondée sur un motif qui serait de nature à justifier un licenciement. ([CE 23 déc. 2015 n°382005](#)).

### Justification du non-recrutement d'un fonctionnaire obligatoire, même dans le cas d'un renouvellement

Enfin, afin de garantir l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, désormais, **en cas de renouvellement du contrat d'un agent qui occupe un emploi territorial permanent en raison des besoins des services ou de la nature des fonctions** (c'est-à-dire relevant du 2° de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984), l'autorité territoriale doit avoir établi au préalable le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi (décret n° 88-145, art. 2-3). Autrement dit, **l'autorité territoriale doit justifier qu'elle n'a pas pu recruter de titulaire sur cet emploi, la contraignant à renouveler le contrat de l'agent.**

### Période d'essai en cas de renouvellement de contrat

Le contrat portant renouvellement de l'engagement d'un agent non titulaire pour occuper le même emploi ne peut prévoir une nouvelle période d'essai. Une telle clause apparaît comme superflue.

Le licenciement qui interviendrait à l'issue de cette période d'essai constitue donc un licenciement en cours de contrat.

TA Paris n° 0215981 du 15 janvier 2004, M. X.

Rédacteurs : Olivier Évrard, Sophie Ortiz  
7 Avril 2024