



Non-renouvellement des CDD : pas de droit au renouvellement pour l'agent, pas de droit discrétionnaire au non-renouvellement pour l'employeur

Fiche pratique publié le 16/12/2022, vu 964 fois, Auteur : [Maître Vincent GUISO](#)

L'essentiel : L'agent recruté en CDD de droit public n'a pas de droit au renouvellement, même s'il occupe un emploi permanent... mais ce n'est pas si évident.

Le principe est connu : un agent contractuel de droit public n'a pas droit au renouvellement de son CDD.

C'est évidemment le cas s'il est recruté sur un emploi non permanent, et le Conseil d'Etat l'avait précisé s'agissant d'un recrutement sur un emploi permanent.

Toutefois, derrière ce principe se cachent d'une part le principe de légalité et d'autre part l'influence du droit de l'Union sur la résorption de l'emploi précaire.

La Cour administrative d'appel de Lyon a eu l'occasion de le rappeler dans un arrêt du 19 avril dernier (CAA Lyon, 19 avril 2022, n° 19LY00472): « *Si un agent public, qui a été recruté par un contrat à durée déterminée, ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son contrat, toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent non titulaire, dont la manière de servir ne donne pas satisfaction.* ».

En d'autres termes, le non-renouvellement du CDD est un droit pour la collectivité, mais ce droit n'est pas discrétionnaire et doit être justifiable :

- Soit par l'intérêt du service
- Soit par des considérations personnelles à l'agent

Du point de vue formel, les obligations de l'employeur public sont limitées : la motivation n'est pas exigée, pas plus que l'obligation pour laisser à l'agent prendre connaissance de son dossier (CE 23 février 2009, n° 304995).

Le principe de liberté formelle cède toutefois dans deux cas.

- Le premier est celui où le non renouvellement est un moyen de sanctionner l'agent pour ce qui relève de fautes disciplinaires : il faut dans ce cas en informer l'agent, lui laisser la possibilité de consulter son dossier et motiver expressément la décision.
- Le second est celui où l'agent, qui cumule six années d'activités ou est sur le point de les cumuler, est susceptible de se voir offrir un contrat à durée indéterminée ; une telle décision

doit nécessairement être précédée d'un entretien conformément à l'article 38-1 du décret n° 88-145. Le défaut d'entretien n'est, toutefois, pas de nature à permettre à l'agent de revendiquer un CDI (CE 26 avril 2013, n° 355509).