



## Non renouvellement d'un contrat

Par **onepiece**, le **06/08/2014** à **15:15**

Une employée qui commet des abus (retards, non respect du contrat du travail..) au sein d'une communauté de communes, arrive à terme de son contrat en fin d'année (ça fait 6 ans qu'elle est en CDD). Le président ne souhaite plus la reprendre. Comment procéder pour ne pas que cela pose préjudice à la communauté ?

Par **P.M.**, le **06/08/2014** à **15:31**

Bonjour tout d'abord,  
Comme le terme l'indique un contrat à durée déterminée se finit à la date qui est précisée mais il serait temps au bout de 6 ans que l'employeur s'aperçoive de ça et s'agissant d'un statut de droit public, il devrait consulter ses conseils habituels sachant que si un nouveau contrat était conclu ce serait obligatoirement à durée indéterminée...

Par **onepiece**, le **06/08/2014** à **16:57**

Bonjour,

Oui et justement du fait de ses manquements professionnels, ce contrat ne sera pas renouvelé sur la base de la considération de la personne. De ce fait, le juge administratif sera t'il contre la collectivité ?

Comment la collectivité peut elle faire pour que cette employée ne lui porte pas préjudice par vengeance ?

Par **P.M.**, le **06/08/2014** à **17:19**

Je ne vois pas pourquoi le Juge Administratif serait pour ou contre l'employeur si le Droit est respecté et il faudrait déjà qu'il soit saisi d'un litige...

En plus l'employeur n'a pas à justifier le non renouvellement d'un CDD...

Par **onepiece**, le **07/08/2014** à **08:35**

Le Président a t'il besoin de justifier le non renouvellement du contrat auprès du juge administratif ?

Nous lui avons adressé un courrier dans lequel il est écrit :

"Votre contrat de travail en contractuel avec notre collectivité en qualité d'agent de développement arrive prochainement à échéance. Votre engagement étant susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée, je vous prie, conformément aux dispositions de l'article 38 du décret du 15 février 1988 modifié, d'assister à un entretien.

Cet entretien doit permettre de faire le point sur votre situation au sein de la collectivité et e se prononcer sur le renouvellement éventuel de votre engagement"

Avons nous bien fait ?

Cordialement.

Par **P.M.**, le **07/08/2014** à **09:03**

Bonjour,

De toute façon, l'employeur devait respecter l'[art. 38 du Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale](#) :

[citation]**Lorsqu'un agent non titulaire a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :**

1° Le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;

2° Au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;

3° Au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans ;

**4° Au début du troisième mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.**

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 cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.[/citation]