

Renouvellement des contrats CDD Principe et procédure

FICHE 3

Agents
non-titulaires
Mars 2017

Titre XI du décret n°86-83 : « Fin du contrat – Licenciement » (Cf. [article 45](#))

Voir également « [14. FIN DES FONCTIONS](#) » du [guide méthodologique](#) de la [circulaire FP du 20 octobre 2016](#).

L'article 5 du décret n°86-83 précise qu'en cas de renouvellement du contrat conclu en application de la [loi 84-16](#) du 11 janvier 1984, l'[article 45](#) doit s'appliquer.

Cet article mentionne :

« **Lorsque l'agent non titulaire est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :**

- **huit jours** avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- **un mois** avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- **deux mois** avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- **trois mois** avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

La notification de la décision 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 pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux deuxième, troisième et quatrième alinéas sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués 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.

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 l'emploi. »

En résumé :

L'administration **doit notifier (écrit)** son intention de **renouveler** ou de ne **pas renouveler** l'engagement **au plus tard** :

Durée du contrat en cours	Préavis
< 6 mois	8^{ème} jour avant le terme de l'engagement du contrat en cours . Ex. : terme du contrat : 30 juin Notification : 22 juin au plus tard
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois avant le terme de l'engagement du contrat en cours . Ex. : terme du contrat : 31 août Notification : 31 juillet au plus tard
≥2 ans	2 mois avant le terme de l'engagement du contrat en cours . Ex. : terme du contrat : 31 août Notification : 30 juin au plus tard
Pour un CDD susceptible d'être reconduit en CDI	3 mois avant le terme de l'engagement. La notification doit être précédée d'un entretien . Ex. : terme du contrat : 31 août Notification : 31 mai au plus tard

- L'agent dispose d'un délai de **8 jours** pour **faire connaître son acceptation** en cas de renouvellement. En cas de **non réponse** dans ce délai, l'intéressé est présumé **renoncer à son emploi**.

Commentaire

Généralement, l'administration rectorale adresse aux intéressés un dossier de renouvellement de candidature. Les **contractuels** reçoivent tous ce dossier, en principe début avril, à remettre au service de gestion à la fin de ce mois. Ils pourront éventuellement émettre des vœux d'affectation.

Ce dossier est visé par le chef d'établissement où exerce l'agent. Il donne une appréciation sur la manière de servir et émet un avis « Favorable » ou « Défavorable » au renouvellement.

Les appréciations et l'avis du Chef d'établissement doivent obligatoirement être portés à la



connaissance de l'intéressé avant d'apposer sa signature sur le document. Ainsi, en cas d'avis défavorable, le collègue aura toujours la possibilité de joindre un contre-rapport.

N'hésitez pas à vous faire accompagner du représentant syndical **CGT** de votre établissement pour assurer votre défense en vue d'obtenir la transformation de l'avis « Défavorable » en un avis « Favorable ». Bien souvent, des malentendus peuvent être éclaircis !

Le dossier est également visé par l'IPR ou l'EN de spécialité.

Même en cas d'avis défavorable, au final, c'est le **rectorat** qui prendra la **décision définitive** du renouvellement.

S'il décide de suivre l'avis défavorable, un

courrier recommandé est adressé à l'intéressé lui signifiant qu'il n'aura pas de proposition de renouvellement de contrat CDD.

Attention, maintenant le 3^{ème} alinéa de [l'article 1-2](#) du décret 86-83 stipule :

« Ces commissions (CCP) sont **obligatoirement consultées** sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai **au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical** et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. L'administration porte à la connaissance des commissions les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au 3^o de [l'article 17](#) et à [l'article 45-5](#) »

Exigeons, que tous les avis défavorables au renouvellement soient examinés à la CCP ainsi que l'ensemble des opérations de gestion des affectations.

Voir également « [14.1 Fin d'un contrat à durée déterminée](#) » du [guide méthodologique](#) de la [circulaire FP du 20 octobre 2016](#).

A savoir : Un nouvel [article 45-1](#) a été intégré au décret [décret n°86-83](#), il stipule :

« **Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice** sur le fondement de [l'article 131-26](#) du code pénal **entraînent de plein droit la cessation du contrat**, sans préavis ni versement de l'indemnité prévue au [titre XII](#).

Toutefois, **l'agent peut solliciter, auprès de l'autorité de recrutement qui recueille l'avis de la commission consultative paritaire** prévue à [l'article 1-2](#), son réemploi, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, sous réserve des dispositions de [l'article 33](#) du présent décret. »

En complément ; voir également l'« [ANNEXE 2 : Le non renouvellement des contrats](#) » du [guide méthodologique](#) de la [circulaire FP du 20 octobre 2016](#).