

DURÉE ET RENOUVELLEMENT DES CONTRATS DANS LA FPT

De quoi s'agit-il ?

La durée d'un contrat, et son possible renouvellement, dépendent des emplois pour lesquels le contractuel a été recruté (*voir à ce sujet la fiche « Les emplois ouverts aux contractuels dans la FPT » pour les notions d'emplois permanents et de besoins non permanents*). En revanche, l'administration doit toujours obéir au même formalisme pour renouveler un contrat, quel qu'il soit.

À noter : le contrat de projet n'est pas concerné par les dispositions qui suivent (*voir la fiche qui lui est consacrée*).

Qui est concerné ?

L'ensemble des agents contractuels de la fonction publique territoriale (FPT).

Quelle durée de contrat et quelles conditions de renouvellement ?

Pour les recrutements destinés à occuper des emplois civils permanents

Ces contrats peuvent être conclus pour une durée déterminée. Elle est alors au maximum de 3 ans. Ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de 6 ans.

Les contrats conclus pour ces emplois peuvent aussi l'être pour une durée indéterminée, par une décision expresse. C'est le cas lorsque l'agent contractuel justifie d'une durée de services publics de 6 ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

La durée de 6 ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis dans leur totalité auprès de la même collectivité ou du même établissement. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à temps complet. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre 2 contrats n'excède pas 4 mois. Pour le calcul de la durée d'interruption entre 2 contrats, toute période d'état d'urgence sanitaire déclaré n'est pas prise en compte. Sont aussi pris en compte les services accomplis dans le cadre d'une mise à disposition, par les centres de gestion, aux collectivités et à leurs établissements, d'agents contractuels, s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant ensuite recruté l'intéressé par contrat.

À noter : les parties à un contrat en cours, 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 ces conditions d'ancienneté. L'agent qui décide de ne pas conclure ce nouveau contrat est maintenu en fonctions jusqu'au terme de son contrat en cours. Dans un arrêt du 26.02.24, n° 472075, le Conseil d'État précise que 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.

Lorsque l'autorité territoriale propose un nouveau contrat à un agent contractuel, lié par un contrat à durée indéterminée à l'une des personnes morales appartenant à l'un quelconque des 3 versants de la Fonction publique (État, territoriale ou hospitalière), pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée.

Pour les recrutements destinés à répondre à des besoins non permanents

Dans le cas d'un contrat visant au remplacement momentané d'agents publics territoriaux, le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il peut prendre effet avant le départ de l'agent faisant l'objet du remplacement. Il est renouvelable par décision expresse, jusqu'à la date de retour de l'agent public territorial à remplacer.

Dans le cas d'un contrat visant à faire face à une vacance temporaire d'emploi, le contrat est conclu pour une durée déterminée, dans la limite d'1 an. Sa durée peut être prolongée, dans la limite de 2 ans, si, au terme des 12 mois, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Dans le cas d'un contrat visant à faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, la durée totale du contrat conclu, et des renouvellements éventuels, ne peut excéder :

- 6 mois au cours d'une période de 12 mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activités ;
- 12 mois au cours d'une période de 18 mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activités.

À noter : pour les emplois de direction mentionnés à l'article L343-1 du Code général de la Fonction Publique (CGFP), le contrat est conclu pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable par périodes d'une durée maximale de 3 ans.

Quelle procédure de renouvellement du contrat l'employeur doit-il invariablement observer ?

Lorsque l'agent contractuel est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- 8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 2 ans ;
- 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

À noter : pour la détermination de la durée de ce 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 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent. De plus, les durées sont doublées, dans la limite de 4 mois, pour les personnels handicapés, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

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 sur emploi permanent est supérieure ou égale à 3 ans.

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 cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

Textes en vigueur :

CGFP : articles [L332-8](#) à [L332-14](#) et [L332-23](#) ;

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale : articles [3](#) et [38-1](#).