

DURÉE ET RENOUVELLEMENT DES CONTRATS DANS LA FPH

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 FPH » 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 le concernant*).

Qui est concerné ?

L'ensemble des contractuels de la fonction publique hospitalière (FPH).

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 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.

À noter : lorsque les services accomplis par un agent contractuel atteignent la durée des 6 ans, avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité investie du pouvoir de nomination adresse alors à l'agent contractuel un nouveau contrat confirmant la durée indéterminée de son contrat. L'agent qui refuse de conclure ce nouveau contrat proposé est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat en cours.

Attention toutefois, le renouvellement du contrat d'un agent qui occupe un emploi permanent n'est possible que lorsque l'autorité de recrutement a établi préalablement le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

Lorsque l'établissement hospitalier 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 hospitaliers, le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent public hospitalier 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 la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi concerné par un fonctionnaire n'a pu aboutir avant son terme.

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.

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 de recrutement lui notifie son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard :

- 8 jours avant son terme pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois avant son terme pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant son terme pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans ;
- 3 mois avant son terme 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 de contrat 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 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

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 3 ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'autorité de recrutement informe l'agent contractuel qu'il dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence. Faute de réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

Textes en vigueur :

CGFP : articles [L332-15 à L332-20](#), [L332-23](#), [R332-26](#), [R332-27](#), [R332-29](#), [R332-30](#) et [R332-31](#).