

5. LA GESTION DE LA FIN NORMALE DE CONTRAT

Lorsque l'agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée, la question du renouvellement de son engagement se pose lorsque celui-ci arrive à son terme.

Il y a renouvellement lorsque le contrat envisagé est identique en termes de durée, de missions, de lieu d'affectation et de rémunération. Sinon il s'agit de conclure un nouveau contrat.

Il existe plusieurs possibilités :

➔ **Renouveler le contrat, si la réglementation le permet,**

Dans certains cas, le renouvellement s'avère impossible, parce que l'agent contractuel a atteint la durée maximale d'engagement permise par la loi ou a atteint la limite d'âge,

La possibilité et la fréquence du renouvellement de l'acte d'engagement varient en fonction des cas de recrutement prévus par le code général de la fonction publique (Cf. le tableau récapitulatif de types de recrutement en fiche thématique 2 cas de recours aux contractuels).

➔ **Ne pas renouveler le contrat,**

➔ **Nommer l'agent stagiaire** (si l'agent a réussi un concours, ou à défaut nomination sur un grade ouvert sans concours (grade de l'échelle C1 : adjoint administratif, adjoint technique...))

➔ **Ne pas renouveler le contrat mais en proposer un nouveau contrat différent** (concernant la durée, et/ou les missions, et/ou la rémunération, et/ou le lieu d'affectation)

Par principe, **l'agent contractuel n'a aucun droit au renouvellement de son engagement**, dont l'échéance justifie, à elle seule, le non renouvellement.

Ce principe est valable même si l'agent est en congé de maternité (CAA Nantes, 15 octobre 1998, n°95NT00008) ou en congé de maladie (CAA Marseille, 22 juin 2004, n°00MA01970) à la date de fin de contrat initialement prévue.

A noter :

Un congé de maladie au terme d'un CDD n'a pas pour effet de prolonger le contrat (cf. CAA de DOUAI, du 30 mai 2013, n° 12DA00113).

De même, l'agent n'a aucun droit au renouvellement à l'identique de son contrat.

I - LE NON-RENOUVELLEMENT

Dans tous les cas, **l'employeur doit faire connaître, par écrit, son intention à l'agent dans le respect d'un préavis.**

La décision de non-renouvellement **ne sera légale que si elle est motivée par l'intérêt du service, l'insuffisance professionnelle de la personne ou sa manière de servir.**

En principe, les décisions de non renouvellement ne font pas partie des décisions administratives devant être motivées en fait et en droit.

Mais si la décision de non renouvellement se fonde sur l'insuffisance professionnelle de la personne ou sa manière de servir, la décision devra être motivée (CE 19.12.2019 n°423685 ; CAA Nancy 3.03.2020 n°18NC01356). Dans ce cas, l'agent doit être mis à même de faire valoir des observations pour que la décision de non renouvellement soit légale.

1. MOTIFS LÉGITIMES DE FIN DE CONTRAT

Les fins de contrat prononcées sur la base des motifs suivants ont été jugées **conformes à l'intérêt du service** :

- La durée maximale d'engagement permise par la loi a été atteinte, notamment dans les cas suivants :
 - Accroissement temporaire d'activités : 12 mois maximum ;
 - Accroissement saisonnier d'activités : 6 mois maximum ;
 - Contrat de projet : 6 ans maximum ou projet ne peut se réaliser ou projet atteint avant l'échéance du contrat
 - Remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible physiquement : durée déterminée dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer ;
 - Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire pour les besoins de continuité du service : 1 an maximum renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans lorsque, au terme d'un an, la nouvelle procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir ;
- La collectivité a pourvu le poste en recrutant d'un fonctionnaire titulaire.
- Recrutement d'un autre agent contractuel présentant un avantage déterminant pour l'intérêt du service au regard des compétences supplémentaires détenues
- Disparition de l'activité pour laquelle l'agent avait été recruté
- Décision de l'autorité territoriale de ne pas pourvoir l'emploi dans l'immédiat, dans l'attente des résultats d'une réflexion engagée sur l'activité des services
- Insuffisance des aptitudes professionnelles de l'agent ou lacunes dans la manière de servir et retards répétés
- Non-respect de l'obligation contractuelle de présentation à un concours déterminé avant le terme de l'engagement
- Manquements aux obligations professionnelles : absences injustifiées, refus d'exécution de tâches liées aux fonctions, cumul d'activité non autorisé...etc... (CE 19.12.2019, n° 423685)
- Modification importante du poste auquel a été intégrée une fonction de comptable pour laquelle l'agent n'avait aucune compétence
- Présentation de nombreux arrêts de travail entraînant la désorganisation d'un service sensible (aide à domicile de personnes âgées et dépendantes) – (CAA 31.12.2010 10NT00237).

A noter :

La circonstance que des considérations relatives à la personne de l'agent soient par ailleurs susceptibles de justifier une sanction disciplinaire ne fait pas obstacle par elle-même, à ce qu'une décision de non-renouvellement du contrat soit légalement pris à la double condition que :

- **Ces considérations soient de nature à caractériser un intérêt du service justifiant la décision ;**
- **L'agent ait été mis à même de faire valoir ses observations.**

(CE du 19 décembre 2019, n° 423685)

2. LES MOTIFS NON ADMIS DE FIN DE CONTRAT

Les fins de contrat prononcées sur la base des motifs suivants ont été jugées non conformes à l'intérêt du service :

- Réorganisation des services qui n'a pas abouti (aucun poste correspondant à l'emploi occupé n'a été supprimé) ou restructuration du service non établie
- Décision prise uniquement en raison de considérations d'ordre politique (détournement de pouvoir)
- Décision motivée par l'absence de besoin du service mais immédiatement suivie du recrutement d'un autre agent contractuel

- Décision motivée par le fait que l'agent avait obtenu des congés liés à sa grossesse et avait demandé un congé parental
- Décision uniquement motivée par l'état de santé de l'agent, sans prouver la désorganisation du service
- Décision motivée par des considérations personnelles
- Décision motivée par les difficultés rencontrées par l'intéressée avec ses collègues mais le courrier produit n'établit pas les difficultés alléguées
- Décision motivée par l'état de grossesse de l'agent,

L'annulation, par le juge administratif, d'une décision de non renouvellement de contrat ne donne en principe pas à l'agent un droit de réintégration (*CAA Bordeaux, 9 mars 2004, n°00BX02890*) mais seulement un droit à indemnisation du préjudice subi (en tenant compte notamment de la nature et de la gravité de l'illégalité, de l'ancienneté de l'intéressé, de sa rémunération antérieure et des troubles dans ses conditions d'existence).

A noter :

Il a été jugé que la décision de l'autorité territoriale refusant de renouveler le contrat d'un agent contractuel par le seul souci de ne pas reconduire l'engagement de l'intéressé par un contrat à durée indéterminée n'est pas motivée par l'intérêt du service et est donc illégale (CAA de DOUAI du 2 juillet 2015, n° 13DA02000). En l'absence de motifs tirés de l'intérêt du service, l'autorité territoriale était tenue de renouveler le contrat de l'agent pour une durée indéterminée.

II - LE RENOUELEMENT

Il s'agit de renouveler le contrat **dans des conditions identiques de durée, de missions et de rémunération.**

Dans certains cas, le renouvellement de l'engagement est possible, avec parfois l'obligation pour l'autorité territoriale de proposer, en cas de renouvellement au-delà de 6 ans de contrat, un contrat à durée indéterminée (CDI) lors que l'agent est en contrat fondé sur l'article L 332-8 du Code général de la fonction publique :

L 332-8-1° du CGFP (ex Article 3-3/1°)	Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes
L 332-8-2° du CGFP (ex Article 3-3/2°)	Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté <i>Le recrutement par contrat n'est pas possible sur ce fondement pour les emplois relevant des grades d'accès direct ouverts sans concours (grades de l'échelle C 1*) dans la mesure où l'agent peut être directement nommé stagiaire sans concours.</i>
L 332-8-3° du CGFP (ex Article 3-3/3°)	Pour les tous emplois, des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 hts, quelle que soit la durée de service
L 332-8-4° du CGFP (ex Article 3-3/3°bis)	Pour tous les emplois, des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 hts, pendant une période de 3 ans suivant leur création, prolongée le cas échéant jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création,
L 332-8-5° du CGFP (ex Article 3-3/4°)	Pour tous les emplois à temps non complet, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% d'un temps complet (< à 17h30 sauf filière enseignement : < à 8h pour professeur et < à 10h pour assistant d'enseignement)
L 332-8-6° du CGFP (ex Article 3-3/5°)	Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public

Le renouvellement de l'engagement suit la même procédure que le recrutement : Hormis les cas du remplacement d'un agent momentanément indisponible, de l'accroissement temporaire ou de l'accroissement saisonnier d'activité, il est nécessaire d'effectuer à nouveau une **déclaration de vacance d'emploi** auprès du CdG, une publicité de l'offre sur l'espace numérique commun, et de procéder à une **nouvelle procédure de recrutement** (offre d'emploi, réception et examen de candidatures).

L'employeur territorial doit nécessairement **anticiper** ces mesures de publicité avant de procéder au renouvellement du contrat au terme de ce dernier. Il doit les effectuer au moins 2 mois avant la fin du contrat.

III - LA PROCÉDURE DE RENOUVELLEMENT OU DE NON-RENOUVELLEMENT EN FIN DE CONTRAT

Le renouvellement doit être prévu dans le contrat initial. A défaut, il conviendra de conclure un nouveau contrat.

A noter :

Il est indispensable que l'employeur vérifie avant que l'agent remplît toujours les conditions générales de recrutement (casier judiciaire...), avant de renouveler le contrat.

Il devra également vérifier que la réglementation lui permet le renouvellement du contrat.

La collectivité devra respecter la procédure de nomination en cas de renouvellement ou non (DVE, publicité de l'offre sur l'espace numérique commun via le site de l'employeur territorial...)

1. L'AUTORITÉ DOIT FAIRE CONNAITRE SON INTENTION DANS LE RESPECT DU PRÉAVIS

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité territoriale lui notifie par écrit son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard (avant la fin du contrat) :

► Préavis de pour le contrat de projet :

Préavis (délai minimum)	Durée du contrat
2 mois	Contrat d'une durée inférieure ou égale à 3 ans
3 mois	Contrat d'une durée supérieure à 3 ans

► Préavis de droit commun pour tous les contrats à l'exception du contrat de projet :

Préavis (délai minimum)	Ancienneté de l'agent *
8 jours	Moins de 6 mois de services
1 mois	Entre 6 mois et 2 ans de services
2 mois	À partir de 2 ans de services
3 mois	est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée

*Pour la détermination de l'ancienneté, il y a lieu de tenir compte 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.

A noter :

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 indique que la période de l'état d'urgence allant du 23 mars 2020 au 10 juillet 2020 n'est pas prise en compte pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats. Par conséquent, l'interruption en 2020 peut être supérieure à 4 mois.

Lorsque les agents sont recrutés en application de l'article L. 1224-3 du code du travail susmentionnée (reprise du personnel privé par une personne publique), les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.

Ces durées sont doublées, dans la limite de 4 mois, pour les personnels handicapés suivants :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;

dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

A noter :

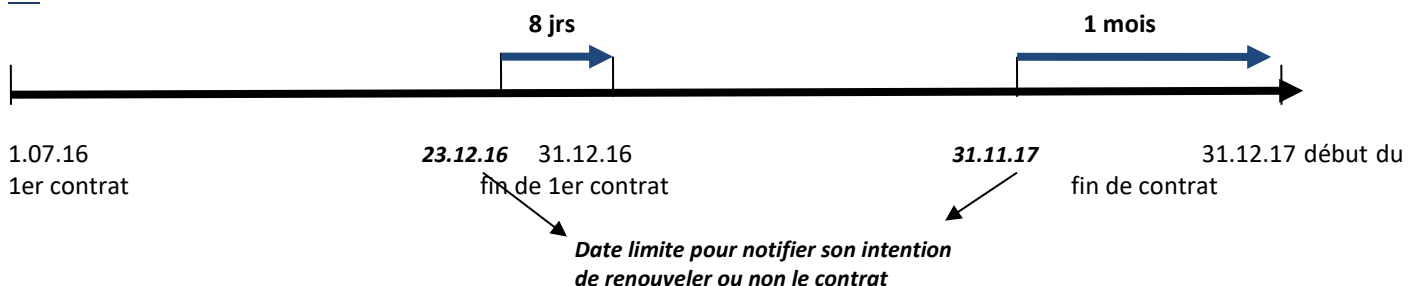
Pour l'appréciation de l'ancienneté pour les différents droits, une réponse ministérielle avait indiqué qu'il ne faut tenir compte que des services accomplis en qualité d'agent contractuel de droit public et non ceux effectués cadre d'un CAE (QE JO Sénat du 24/08/2000 n° 27300 et Réponse JO Sénat du 22/11/2000 p.3786). Cependant, un arrêt du Conseil d'Etat du 1^{er} octobre 2014 n° 363482, le juge a considéré que ce n'est pas la nature du contrat mais celle de l'employeur qui compte pour apprécier les « services publics » à prendre en compte pour apprécier l'ancienneté d'un agent pour une promotion interne lorsque le texte ne fait référence qu'à la notion de « service effectifs » sans autre précision. Dans ce cas, le juge prend en compte les services accomplis sous statut de droit privé. Pour limiter tout risque contentieux, il est souhaitable d'adopter une interprétation large et donc prendre en compte les services accomplis sous statut de droit privé.

A cette occasion, si le contrat à venir n'était identique, l'employeur en profitera pour formuler sa nouvelle proposition de contrat, afin que l'agent puisse se positionner.

De plus, cette notification doit se faire **par le biais d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou par le biais d'une remise en mains propres contre décharge**.

En cas d'envoi par lettre recommandée, il convient de tenir compte des délais postaux (ajouter une semaine à la durée du préavis)

Ex: Contrat d'un an renouvelé 2 fois



Conséquence du non-respect du délai de préavis :

- ↳ Le non-respect du délai de préavis n'entraîne pas l'illégalité de la décision de non renouvellement ; il est cependant susceptible d'engager la responsabilité de l'administration, qui peut être condamnée à verser des indemnités pour réparer le préjudice (CE 12.02. 1993 n°109722 ; CAA Nantes 17.10.2014 n° 13NT02222 M).
- ↳ Le fait que la notification de la décision de renouvellement du contrat de travail soit tardive ne dispense pas l'agent de se présenter sur son lieu de travail et d'assurer son service. Une telle attitude conduirait à considérer que l'agent a renoncé de sa propre volonté au renouvellement de son engagement. En conséquence, il ne pourrait percevoir les allocations pour

perte d'emploi, car le chômage ne pourrait être qualifié d'involontaire (CAA Versailles 4 .11.2004 n°02VE01876). Il en irait de même si l'agent refuse le renouvellement du fait de cette tardiveté (CAA Nantes 17.10.2014, n°13NT02222).

A noter :

Il appartient à l'employeur public d'apporter la preuve qu'une notification ait été faite à l'agent sur son intention de renouveler ou non son contrat dans le délai imparti en cas de contentieux.

Des modèles de lettre d'intention, de lettre de convocation, contrat... sont disponibles sur le site du Centre de gestion www.cdg28.fr, dans la base documentaire.

2. LE DÉLAI DE RÉPONSE APPLICABLE À L'AGENT (ART.38-1 DU DÉCRET N°88-145)

L'agent n'est pas obligé d'accepter le renouvellement de son contrat

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 le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

➔ **Si l'agent accepte le renouvellement/le nouveau contrat**, la collectivité devra effectuer :

- **La déclaration de vacance d'emploi** auprès du Centre de Gestion (au moins 2 mois avant la conclusion du renouvellement) sauf pour les contrats accroissement temporaire et les contrats « remplacement agent indisponible), **et la publicité de l'offre d'emploi** sur l'espace numérique commun (au moins 1 mois avant la conclusion du renouvellement) sauf pour les contrats de moins d'un an.
- Comme pour le recrutement, la collectivité effectuera **la déclaration unique d'embauche** auprès de l'Urssaf
- La signature du contrat renouvelé par les 2 parties, **sa transmission au contrôle de légalité** (s'il s'agit d'un contrat sur emploi permanent) **et sa notification à l'agent** (copie à l'agent)
- Sa transmission d'une copie du contrat renouvelé au CdG 28.

➔ **Si l'agent n'accepte pas le renouvellement/le nouveau contrat**, la collectivité devra délivrer à l'agent :

- **Un certificat de travail** qui contient exclusivement les mentions suivantes :
 - La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
 - Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
 - Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Un modèle de certificat de travail est disponible sur le site du Centre de gestion www.cdg28.fr, dans la base documentaire.

- **Une attestation France Travail à télécharger et à compléter sur le site,**

En effet, l'agent pourra prétendre au bénéfice d'allocations chômage immédiatement sous réserve de remplir l'ensemble des conditions exigées (notamment les conditions de durée minimales d'activité) en cas de perte involontaire d'emploi à savoir :

- en cas de non renouvellement de son contrat à l'initiative de l'employeur

- en cas de refus de l'agent d'accepter le renouvellement de son contrat **si ce dernier est modifié substantiellement** (changement de la durée de l'engagement, de la rémunération, des missions, ou du temps de travail notamment) **ou si l'agent invoque un motif légitime** (suivi de son conjoint...). Par analogie, on peut se reporter aux motifs reconnus légitimes pour une démission (cf. CE du 13 janvier 2003, n° 229251 ; CAA de Versailles 26 janvier 2017 n° 15VE01683).

Dans les autres cas de refus de l'agent et notamment lorsque l'agent refuse le renouvellement de son contrat dans les mêmes conditions, il perd son droit au bénéfice immédiat des allocations chômage, son refus étant assimilé à une démission (CAA de Versailles du 6 octobre 2011 n° 09VE02466). Un réexamen de la situation sera effectué au bout d'un délai de carence de 121 jours.

Pour information, le fait de ne pas fournir l'attestation employeur destinée à France Travail à la fin du contrat à l'agent peut être puni d'une amende de 5^{ème} classe (cf. article R. 1238-7 du Code du Travail), soit une amende maximale de 1 500 € (cf. article 131-13 du Code Pénal).

En outre, l'agent peut prétendre à des dommages et intérêts en réparation du préjudice qu'il a subi. La Cour de Cassation considère que cette réparation s'impose du fait de la non-remise de l'attestation. Ainsi, même si le défaut de remise de l'attestation au salarié ne lui a pas causé de préjudice, il peut percevoir des dommages et intérêts (cf. Cour de Cassation, du 18 juin 2014, n° 13-16848).

- **Le solde de tout compte correspondant** notamment au dernier mois de salaire, **complété le cas échéant de l'indemnisation des congés payés non pris du fait de l'administration et/ou de la maladie.**

En priorité, les congés annuels doivent être pris.

L'indemnité compensatrice de congés payés est due lorsque les congés n'ont pu être pris pour des motifs de fonctionnement de service.

L'indemnité compensatrice n'est versée que dans les 3 cas de rupture d'engagement suivants :

- . A la fin d'un contrat à durée déterminée
- . Démission
- . En cas de licenciement, à l'exception du licenciement intervenant à titre de sanction disciplinaire.

L'article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 a été modifié par le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025. Suite à cette modification, il n'est plus possible, à compter du 23 juin 2025, de calculer l'indemnité compensatrice en prenant en compte 1/10ème de la rémunération totale brute qu'il a perçue lors de l'année en cours.

Les modalités de calculs seront différentes selon que :

- La non pris des congés annuels a eu lieu en raison d'un congé lié à l'état de santé ou lié à un congé pour responsabilité parentale ou familiale,

Dans ce cas la formule à appliquer est :

Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris = (rémunération mensuelle brute x 12) / 250

- Ou que les congés annuels n'ont pas pu être pris avant la date d'application de la réforme ou pour des motifs non liés à l'état de santé ou au congé pour responsabilité parentale ou familiale

Les droits à indemnisation de l'agent doivent être calculés en référence à la rémunération qu'il aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre, **soit au taux journalier égal au trentième de son traitement net** (cf. CAA de Nancy, du 21 juillet 2022, n° 19NC03752 ; CAA de Bordeaux, du 13 juillet 2017, n° 14BX03684 ; QE Assemblée Nationale, du 3 mai 2022, n° 32557).

Pour plus d'informations, deux fiches thématiques sont à votre disposition sur le site du Centre de gestion www.cdg28.fr, dans la base documentaire, « [FICHE] – Les congés annuels », « [FICHE] – Le report et l'indemnisation des congés annuels ».

- **Certains contrats conclus à compter du 1.01.2021 ouvriront droit au versement obligatoire d'une prime de fin de contrat de 10% lorsque le contrat a été exécuté jusqu'à son terme et qu'il n'est pas renouvelé (décret n°2020-1296 du 23.10.2020)**

En effet, l'article 23 de loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique prévoit le versement d'une prime de fin de contrat pour les contrats conclus à compter du 1.01.2021.

La prime sera versée aux contractuels de droit public recrutés sur un emploi permanent ou non, fondés sur :

L.332-23-1° du CGFP (Ex Article 3 I 1°)	Accroissement temporaire d'activité
L 332-13 du CGFP (Ex Article 3-1)	Remplacement d'un agent public momentanément indisponible
L 332-14 du CGFP (ex Article 3-2)	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (vacance infructueuse)
L 332-8-1° du CGFP (ex Article 3-3/1°)	Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes
L 332-8-2° du CGFP (ex Article 3-3/2°)	Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté
L 332-8-3° du CGFP (ex Article 3-3/3°)	Pour les tous emplois, des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 hts, quelle que soit la durée de service
L 332-8-4° du CGFP (ex Article 3-3/3°bis)	Pour tous les emplois, des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 hts, pendant une période de 3 ans suivant leur création, prolongée le cas échéant jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création,
L 332-8-5° du CGFP (ex Article 3-3/4°)	Pour tous les emplois à temps non complet, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% d'un temps complet (< à 17h30 sauf filière enseignement : < à 8h pour professeur et < à 10h pour assistant d'enseignement)
L 332-8-6° du CGFP (ex Article 3-3/5°)	Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public

Sont donc exclus de son bénéfice les contractuels recrutés par

- Contrats saisonniers fondés sur l'article L.332-23-2° du CGFP
- Contrats de projet fondés sur l'article L.332-24 du CGFP : ces derniers bénéficient d'une prime de rupture anticipée spécifique.

La prime n'est versée que si le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Ainsi, elle n'est pas versée en cas de démission, rupture conventionnelle ou licenciement en cours de contrat.

Cependant, **aucune indemnité de précarité ne sera versée** au terme du contrat, si :

- L'agent est nommé stagiaire suite à la réussite d'un concours,
- Le contrat est renouvelé,
- L'agent bénéficie d'un nouveau contrat en CDD ou CDI au sein de la FPT

La prime n'est pas due lorsque l'agent refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un poste similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente (art 2. Décret n°2020-1296 du 23.10.2020).

La prime sera obligatoirement versée **que si**

- la durée du contrat (renouvellements compris) est **< ou = à 1 an**,
- et la rémunération brute globale inférieure à **2 fois le montant brut du SMIC déterminé par l'article L3231-7 du code du travail**.

Le montant de la prime de fin de contrat est fixé à **10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et le cas échéant de ses renouvellements**.

La prime de fin de contrat est **versée au plus tard un mois après le terme du contrat** (art 2. Décret n°2020-1296 du 23.10.2020).

3. CAS PARTICULIERS DE PROCÉDURE

✎ **Les commissions consultatives paritaires (CCP) sont obligatoirement** consultées sur les décisions individuelles relatives au **non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical** (Saisine impossible à ce jour en raison d'absence d'élections professionnelles- elle sera instituée en décembre 2018).

✎ La notification de la décision finale doit en outre être **précédée d'un entretien** :

- **Lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée (après 6 ans de contrats sur emplois permanents ou collaborateur de groupe d'élus)**
- **Lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent conclu sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP est supérieure ou égale à 3 ans.**

A noter :

Pour fixer la date de l'entretien, il convient de tenir compte des délais postaux et des délais de garde (soit 15 jours).

Préférer la remise en main propre de la convocation.

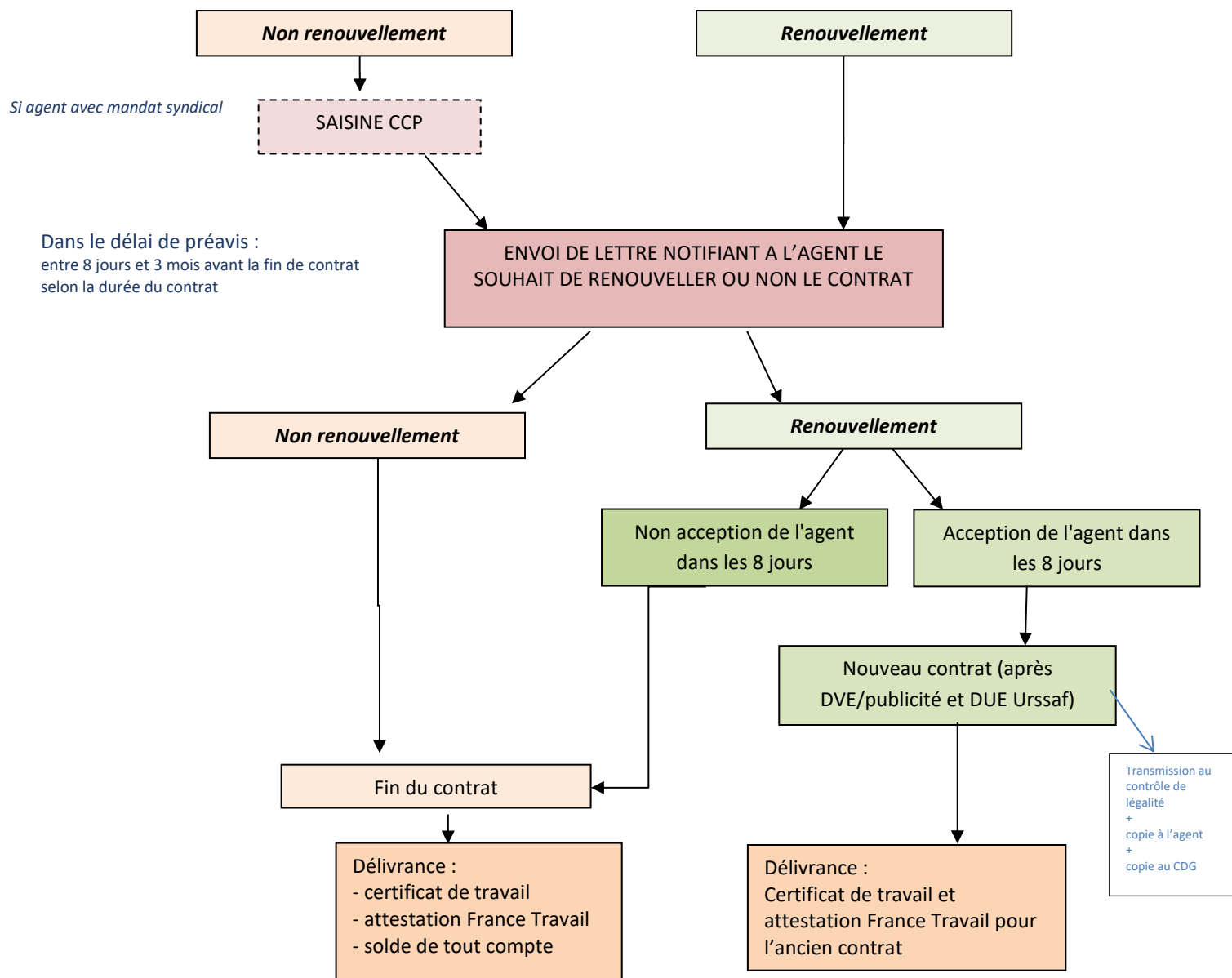
Des modèles de lettre d'intention, de lettre de convocation... sont disponibles sur le site du Centre de gestion www.cdg28.fr, dans la base documentaire

La convocation à l'entretien sera faite dans le courrier notifiant à l'agent l'intention de l'autorité territoriale de renouveler ou non le contrat.

Une fois l'entretien passé, l'autorité territoriale doit donc confirmer à l'agent sa position de ne pas renouveler le contrat par un courrier en recommandé ou remis en main propre contre récépissé.

Si l'agent est en arrêt maladie, il nous semble possible de proposer dans la convocation à l'entretien, de le réaliser soit par téléphone ou par visio-conférence. En effet, la jurisprudence évolue et a admis concernant l'entretien annuel d'évaluation, la possibilité de proposer cet entretien par visioconférence ou téléphone (CAA Paris 13.07.2022 n°20PA04065).

PROCEDURE DE FIN DE CONTRAT SANS ENTRETIEN PREALABLE



PROCEDURE DE FIN DE CONTRAT AVEC ENTRETEN OBLIGATOIRE

La notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien lorsque :

- Le contrat est susceptible d'être reconduit en CDI
- Lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent conclu sur le fondement de l'article 3-3 est supérieure ou égale à 3 ans.

Dans le délai de préavis :
entre 8 jours et 3 mois avant la fin de contrat
selon la durée du contrat

Si agent avec mandat syndical

Dans tous les cas

