

L'amélioration du cadre juridique du non renouvellement des contrats

1. La prise en compte de l'interruption pour calculer le délai de prévenance à l'instar de ce qui est prévu pour le délai de préavis en matière de licenciement

Il est proposé de revenir sur la rédaction du 6° de l'article 45 et de s'aligner sur la rédaction retenue pour le préavis de l'indemnité de licenciement (article 36 du projet de décret modifiant l'article 46). Un entretien préalable est ainsi prévu lorsque le contrat est conclu pour répondre à un besoin permanent ayant conduit à la signature d'un contrat ou d'une succession de contrats conférant à l'agent une ancienneté supérieure ou égale à trois ans.

Article 45 (nouvelle rédaction)

Lorsque l'agent contractuel 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 contractuel 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.

2. Elargissement de la compétence des CCP aux non renouvellements des contrats des personnes investies d'un mandat syndical

Article 1-2 (extrait)

Ces commissions 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.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

3. Les questions qui seront traitées dans la circulaire d'application des décrets modificatifs du décret du 17 janvier 1986

- Les motifs de licenciement

L'absence de droit à renouvellement du contrat ne dispense pas l'administration d'avoir à justifier notamment en cas de contentieux d'un motif de non renouvellement.

Le rappel par voie de circulaire de la nécessité pour l'administration de pouvoir justifier devant le juge le non renouvellement d'un contrat ainsi que les motifs légaux a d'ores et déjà été fait (cf. Circulaire cas de recours 26 juillet 2013 p.15).

A ce stade, il n'est pas envisagé d'énumérer comme pour le licenciement les motifs de non renouvellement de contrat dans les textes réglementaires. Une fiche jointe détaille précisément l'ensemble des motifs légaux et illégaux. Cette fiche pourrait figurer en annexe de la prochaine circulaire d'application des deux projets de décrets modificatifs.

- Une partie de la circulaire sera consacrée au contenu de l'entretien de non renouvellement de contrat (tel que notamment le bilan de compétence, les formations professionnelles).

- Les conséquences du maintien en fonction au-delà du terme du contrat seront également abordées dans la circulaire d'application (cf. fiche fin de contrat).