

FICHE RELATIVE A LA FIN DE CONTRAT

1. Rappel : renforcement des mentions obligatoires liées à la rédaction du contrat (motif précis du recrutement, catégorie hiérarchique dont relève l'emploi)

Les modifications apportées à l'article 4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat, rendues nécessaires par les nouvelles références législatives servant de base légale au recrutement d'agents introduites par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, traduisent les engagements pris dans le protocole d'accord du 31 mars 2011, visant à mieux spécifier les situations justifiant les cas de recours au contrat et à permettre aux administrations comme aux agents de vérifier si les conditions de renouvellement des CDD en CDI sont remplies.

L'obligation de contrat écrit mentionnant l'article de loi en application duquel il est conclu, et éventuellement l'alinéa, est étendu à tous les contrats soumis aux dispositions du décret du 17 janvier 1986, y compris les agents relevant des articles 3-2°, 3-3° et 3-6° de la loi du 11 janvier 1984 (agents non titulaires des établissements publics et des AAI dérogatoires et assistants d'éducation, maîtres d'internat et surveillants d'externat) ou les agents relevant d'une disposition législative spécifique.

En outre, aux termes de l'article 4 modifié, les contrats doivent mentionner avec précisions le motif du recrutement ainsi que la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève. Dans la mesure où l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique pendant une durée de six ans auprès d'un même employeur devient le critère discriminant pour établir si le contrat peut être renouvelé en CDD ou en CDI, il importe que la catégorie hiérarchique dont relève l'emploi puisse être établie clairement dans le contrat de recrutement.

2. Les conséquences du maintien en fonction au-delà du terme du contrat

Ainsi qu'il l'a été rappelé, l'acte d'engagement doit être écrit. L'engagement ne peut donc pas être conclu sous forme verbale. Lorsqu'un agent travaille sans qu'un contrat écrit ait été conclu, la question de la durée de l'engagement se pose.

Pour mémoire, il convient de rappeler les conséquences liées au maintien en fonction au delà du terme du contrat. Ce dernier donne naissance à un nouveau contrat dont la durée est soit égale à celle assignée par les parties soit à défaut celle du contrat initial (CE n°178 412 du 27 octobre 1999 Bayeux).

Compte tenu de la jurisprudence précitée, si le contrat a été prolongé dans des conditions de durées explicites par les parties, le juge considère que l'agent est resté lié à l'administration par un CDD dont la durée était égale à celle assignée par les parties (encore faut-il que la prolongation manifeste une commune volonté des parties de poursuivre leur collaboration pour une durée précise).

Si l'agent est resté en fonction par reconduction tacite sans que l'on puisse déduire d'aucun contrat ou acte écrit la volonté de prolonger la relation pour une durée précise, le juge considérera que l'agent était lié à l'administration par un CDD dont la durée est celle de son précédent contrat. En cas de reconduction implicite du contrat, l'agent pourrait même se voir reconnaître lié par un contrat à durée indéterminée si à compter du 15 mars 2012, il a été maintenu en fonction et remplissait les conditions légales pour bénéficier d'un CDI (**CE, 15 juillet 2004, Mme Rauzier, n° 238543**).

Depuis la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, les agents recrutés sur le fondement des articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 pour pourvoir des emplois permanents peuvent, le cas échéant, bénéficier d'un CDI au terme d'une période continue d'emploi en CDD de six années.

En outre, le juge **peut requalifier le non renouvellement du contrat en licenciement**. En effet, toute rupture survenant **avant l'échéance d'un contrat** doit s'analyser comme un licenciement et non

comme un non renouvellement (**cf. CE n° 196157 du 23 février 2000** " le maintien en fonctions de l'agent en cause à l'issue de son contrat initial, s'il traduit la commune intention des parties de poursuivre leur collaboration, a seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une période déterminée et dont la durée est celle assignée au contrat initial ; qu'ainsi, sauf circonstance particulière, la décision par laquelle l'autorité administrative compétente met fin aux relations contractuelles doit être regardée comme un refus de renouvellement de contrat si elle intervient à l'échéance du nouveau contrat et comme un licenciement si elle intervient au cours de ce nouveau contrat ").

Ainsi, si la cessation des fonctions est intervenue avant le terme du nouveau contrat déterminé dans les conditions rappelées ci-dessus, le non renouvellement risque d'être requalifié en licenciement ouvrant droit à indemnités de licenciement. Pour un exemple de requalification en licenciement (**CAA de Bordeaux n° 00BX01869 du 21 juin 2004**).

3. Clarification du droit aux allocations chômage

Les agents dont l'engagement n'est pas renouvelé peuvent bénéficier, s'ils ne retrouvent pas d'emploi, d'allocations d'assurance chômage. La convention d'assurance chômage du 6 mai 2011 (article 2 du règlement annexé) établit que la fin d'un contrat de travail à durée déterminée constitue une privation involontaire d'emploi.

Le juge administratif a toutefois nuancé ce principe en distinguant plusieurs cas de figure.

1er cas de figure : absence de proposition de renouvellement de l'engagement

Lorsque l'employeur, à la fin du contrat, ne propose pas de renouvellement de l'engagement, la privation involontaire d'emploi est logiquement établie.

2ème cas de figure : refus « légitime » d'une proposition de renouvellement de l'engagement

Lorsque l'employeur propose à l'agent un renouvellement de son contrat assorti de modifications substantielles, l'agent qui refuse le renouvellement est considéré involontairement privé d'emploi, et peut donc prétendre aux allocations chômage, si le motif de **ce refus est légitime**.

Le motif légitime de refus peut être lié, notamment (CE 13 janv. 2003 n°229251) :
- à des considérations d'ordre personnel- aux modifications substantielles elles-mêmes, lorsque l'employeur n'y apporte aucune justification recevable

3ème cas de figure : refus non légitime d'une proposition de renouvellement de l'engagement

Lorsque l'agent public refuse, sans motif légitime, la proposition qui lui est faite de renouveler son contrat de travail dans les mêmes conditions, il ne peut alors être considéré comme ayant été involontairement privé d'emploi, et il n'a donc pas droit aux allocations chômage. La décision de refus d'indemnisation relève de la compétence de la seule autorité territoriale (CE 2 nov. 2005 n°272373).

De même, lorsque l'employeur propose de renouveler le contrat tout en lui apportant des modifications substantielles, qu'il justifie valablement, le refus de renouvellement opposé par l'agent, sans motif légitime, est assimilé à une privation volontaire d'emploi (CAA Paris 31 déc. 2004 n°01PA00502).

Ne constitue pas non plus un motif légitime de refus le déménagement à dix kilomètres de son lieu de travail de l'agent qui, alors qu'il allègue l'impossibilité de se rendre sur ledit lieu de travail selon ses horaires, n'a ni sollicité un changement d'horaires ou de service, ni recherché d'autres possibilités de transport (CAA Douai 9 oct. 2008 n°07DA00366).