SAFPT INFO

Contractuels territoriaux : remettre un poste en concurrence ne suffit pas pour justifier un non-renouvellement

CAA de Bordeaux, 22 septembre 2026, n° 24BX01518

Une décision particulièrement utile pour sécuriser les procédures de non-renouvellement des agents contractuels occupant un emploi permanent dans la fonction publique territoriale.

À retenir : un agent contractuel en CDD ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat.

Mais l'employeur territorial ne peut pas pour autant décider librement de ne pas le renouveler. Le refus doit être fondé sur un motif tiré de l'intérêt du service. La seule volonté de remettre le poste en concurrence pour sélectionner un autre candidat ne suffit pas.

Sommaire

1. Une contractuelle écartée de l'emploi qu'elle occupait
2. Pas de droit au renouvellement, mais pas de liberté absolue de l'employeur
3. La remise en concurrence du poste ne suffit pas
4. Le motif d'intérêt du service reste déterminant
5. L'entretien préalable : une garantie à ne pas oublier
6. Une condamnation à 15 000 euros
7. Ce que les DRH territoriaux doivent vérifier
8. Analyse

1. Une contractuelle écartée de l'emploi qu'elle occupait

L'affaire concernait une agente contractuelle de la région Réunion.
Après plusieurs contrats, elle avait occupé pendant plusieurs années un emploi permanent d'agent polyvalent au sein d'un lycée. À l'approche du terme de son contrat, la collectivité a décidé de soumettre à nouveau le poste à une procédure de recrutement.
L'intéressée a candidaté sur l'emploi qu'elle occupait déjà, mais sa candidature n'a pas été retenue.
La région justifiait sa décision par la mise en œuvre d'une procédure de sélection des candidatures et par sa volonté de choisir le candidat qu'elle estimait le plus adapté au poste.
C'est précisément ce raisonnement que la cour administrative d'appel de Bordeaux vient censurer.

2. Pas de droit au renouvellement, mais pas de liberté absolue de l'employeur

La cour rappelle tout d'abord une règle bien établie en droit de la fonction publique :
Un agent public recruté par contrat à durée déterminée ne dispose d'aucun droit au renouvellement de son contrat.

Cette règle ne signifie cependant pas que l'administration pourrait décider discrétionnairement du sort du contractuel à l'échéance de son engagement.

Le juge rappelle que l'administration ne peut légalement décider de ne pas renouveler le contrat que pour un motif tiré de l'intérêt du service.

Cet intérêt du service peut être apprécié au regard :

- des besoins du service ;
- ou de considérations tenant à la personne de l'agent.

3. La remise en concurrence du poste ne suffit pas

L'intérêt principal de l'arrêt réside dans l'articulation entre le renouvellement du contrat et les règles de recrutement sur un emploi permanent.
L'emploi concerné relevait du régime aujourd'hui codifié à l'article L. 332-8 du Code général de la fonction publique.
Dans cette hypothèse, le renouvellement du contrat d'un agent contractuel occupant l'emploi permanent suppose que l'autorité territoriale ait préalablement établi le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire.
Mais la cour apporte une précision essentielle :
Les textes n'imposent pas à l'autorité territoriale d'organiser ensuite une nouvelle compétition entre personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire lorsque le poste est déjà occupé par un agent contractuel dont le contrat est susceptible d'être renouvelé.
La région Réunion avait précisément invoqué la mise en place d'une procédure de sélection des candidatures de contractuels et la volonté de sélectionner le « meilleur candidat ».
Pour la cour, ce seul motif ne permettait pas de justifier le refus de renouvellement.
La collectivité a donc commis une erreur de droit.

4. Le motif d'intérêt du service reste déterminant

La cour ne s'arrête pas à l'irrégularité du raisonnement juridique de la collectivité.
Elle recherche également si le non-renouvellement pouvait être justifié, au fond, par un véritable motif d'intérêt du service.

Or les pièces du dossier, et notamment les comptes rendus d'entretiens professionnels, établissaient que l'agente était considérée par sa hiérarchie comme :
- compétente ;
- professionnelle ;
- bien intégrée ;
- et bénéficiant de la confiance de sa hiérarchie.

Aucun élément ne permettait donc de caractériser un motif tenant à sa manière de servir.
La région ne démontrait pas davantage que les besoins du service justifiaient son éviction.
Conséquence : la décision de non-renouvellement n'était pas seulement entachée d'une erreur de droit. Elle n'était pas davantage justifiée au fond par l'intérêt du service.

5. L'entretien préalable : une garantie à ne pas oublier

Un second élément fragilisait juridiquement la décision.
L'agente avait occupé un emploi permanent pendant plus de trois ans.
Dans la rédaction de l'article 38-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 applicable au litige, la notification de la décision de non-renouvellement devait alors être précédée d'un entretien lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent atteignait au moins trois ans.

Or aucun entretien préalable n'avait été organisé.
Point de vigilance RH : le respect du délai de prévenance ne suffit pas. Il faut également vérifier si la situation de l'agent impose l'organisation préalable d'un entretien.

Pour la cour, l'absence de cet entretien est de nature à engager la responsabilité de la collectivité.

6. Une condamnation à 15 000 euros

Les conséquences contentieuses ne sont pas seulement théoriques.
La cour administrative d'appel :
- annule la décision de non-renouvellement ;
- reconnaît la responsabilité de la collectivité ;

- condamne la région à verser à l'agente une somme supplémentaire de 15 000 euros ;
- assortit cette somme des intérêts au taux légal.
Pour fixer l'indemnisation, la cour prend notamment en compte l'ancienneté de l'intéressée, son âge, sa rémunération antérieure, la nature de l'illégalité et les troubles dans ses conditions d'existence.

7. Ce que les DRH territoriaux doivent vérifier

Cet arrêt appelle à sécuriser très en amont toute décision de non-renouvellement d'un agent contractuel occupant un emploi permanent.

✅ Les 5 contrôles à effectuer avant toute décision

1. Identifier précisément le fondement juridique du recrutement
Le régime applicable dépend du motif de recours au contractuel et de la nature de l'emploi occupé.

2. Vérifier les conditions permettant le renouvellement
Pour certains emplois permanents, le renouvellement suppose notamment l'absence de recrutement possible d'un fonctionnaire.

3. Identifier le véritable motif du non-renouvellement
La décision doit pouvoir être rattachée aux besoins du service ou à des considérations tenant à la personne de l'agent.

4. Constituer un dossier cohérent
Les évaluations professionnelles, comptes rendus d'entretiens et éléments objectifs du dossier ne doivent pas contredire le motif invoqué par l'administration.

5. Vérifier l'ensemble des garanties procédurales

Délai de prévenance, entretien préalable lorsqu'il est requis, compétence de l'auteur de la décision et traçabilité de la procédure doivent être contrôlés.

En pratique : les erreurs à éviter

Situation	Risque	Bon réflexe RH
Remettre systématiquement le poste en concurrence	**Erreur de droit si cela constitue le seul motif du non-renouvellement**	**Identifier préalablement un motif d'intérêt du service**
Invoquer une insuffisance professionnelle	**Contradiction avec des évaluations positives**	**Vérifier la cohérence de l'ensemble du dossier individuel**
Respecter uniquement le délai de prévenance	**Omission d'une garantie procédurale**	**Vérifier si un entretien préalable est obligatoire**
Notifier sans formaliser le motif réel	**Difficulté à justifier la décision devant le juge**	**Tracer les éléments objectifs justifiant l'intérêt du service**

8. Analyse

Cet arrêt mérite l'attention des employeurs territoriaux car il distingue clairement deux questions que les pratiques RH ont parfois tendance à confondre.

La première concerne les conditions juridiques permettant de recruter ou de renouveler un contractuel sur un emploi permanent.

La seconde concerne le motif permettant de décider de ne pas renouveler l'agent déjà en poste.

Le fait qu'un agent contractuel ne dispose d'aucun droit au renouvellement ne crée donc pas une liberté discrétionnaire pour la collectivité.

Le bon réflexe RH :

avant toute décision de non-renouvellement, il faut pouvoir répondre à une question simple :

« Quel élément concret, objectif et juridiquement défendable relevant de l'intérêt du service justifie cette décision ? »
Si la réponse se limite à « nous souhaitons remettre le poste en concurrence » ou « nous voulons rechercher un meilleur candidat », le risque contentieux doit être sérieusement évalué.

À retenir

La décision rendue par la CAA de Bordeaux ne reconnaît évidemment aucun droit général au renouvellement des agents contractuels.

Elle rappelle en revanche avec force qu'un non-renouvellement doit rester juridiquement rattachable à l'intérêt du service.

Pour les DRH territoriaux, la sécurisation du dossier doit donc intervenir avant la notification : fondement juridique du contrat, conditions de renouvellement, motif réel de la décision, cohérence des évaluations et respect des garanties procédurales doivent être examinés ensemble.

Référence :
Cour administrative d'appel de Bordeaux, 5e chambre, 22 septembre 2026, n° 24BX01518

