



INFO STATUT

MODALITES DE TRANSFORMATION D'UN CDD EN CDI

MAI 2024

Le recrutement d'agents publics par contrat constitue un mode de recrutement dérogatoire. Il s'effectue normalement sur la base d'un contrat à durée déterminée. Le code général de la fonction publique prévoit toutefois les conditions dans lesquelles un agent peut être recruté par un contrat à durée indéterminée.

La présente note a pour objet de faire le point, sur les conditions de transformation d'un CDD en CDI au sein de la fonction publique territoriale.

Un principe inchangé : la non-transformation tacite d'un CDD en CDI

Dans une récente décision [CE, 26 févr. 2024 n° 472075 Commune de Sada](#), le Conseil d'État rappelle **qu'un agent non titulaire n'a aucun droit au renouvellement d'un contrat à durée déterminée lorsque celui-ci est parvenu à son terme.**

Ainsi, dans l'hypothèse où les conditions d'ancienneté posées à l'article L. 332- 10 du CGFP sont remplies par un agent territorial avant l'échéance du contrat, **celui-ci ne se trouve pas tacitement transformé en CDI.**

La conclusion d'un CDI avec un agent se fait toujours de manière expresse.

Les conditions d'ancienneté requises pour bénéficier d'un CDI

Les conditions d'ancienneté requises sont fixées par l'article L. 332-10 du CGFP. L'agent doit justifier d'une durée de services publics **de six ans au moins** sur des fonctions relevant de la **même catégorie hiérarchique.**

Ces fonctions doivent avoir été exercées **auprès de la même collectivité ou établissement.**

Pour apprécier la durée de 6 ans, les contrats pris en compte sont ceux établis pour occuper des emplois permanents (L. 332-8, L. 332-13, L.332-14) ou au titre de l'article L. 332-23 du CGFP.

Les 6 ans de services peuvent avoir été assurés dans le cadre de contrats conclus au titre de :

- Accroissement temporaire d'activité ;
- Accroissement saisonnier d'activité ;
- Remplacement temporaire d'un agent public momentanément indisponible ;
- Vacance temporaire d'un emploi - besoin de continuité du service
- L'article 332-8 du CGFP

À souligner

- Les contrats de projet, les contrats aidés (PEC, CUI, etc.) ne sont pas comptabilisés dans les 6 ans d'ancienneté, de même que les CDD établis dans une autre collectivité ou un employeur privé.
- Les services accomplis de **manière discontinue** sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas 4 mois.
- **Si l'agent change de catégorie hiérarchique, l'ancienneté acquise est perdue**, et un nouveau décompte d'une période de 6 ans débute.

Modalités pratiques de transformation d'un CDD en CDI

Important : Dans tous les cas, pour que le contrat puisse être un contrat à durée indéterminée, il faut **obligatoirement** qu'à la date d'anniversaire des 6 ans de services publics, le contrat en cours soit un contrat conclu sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP. Seul ce type de contrat peut faire l'objet d'un renouvellement ou d'une transformation en CDI.

Lorsque l'agent réunit les conditions, plusieurs hypothèses peuvent se présenter :

1/ L'agent réunit les conditions d'ancienneté au terme de son contrat : le renouvellement en CDI

Dans ce cas, en application des articles L.332-9 et L. 332-10 du CGFP, le renouvellement de son contrat sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP se fera obligatoirement à durée indéterminée.

Ce renouvellement n'est pas de droit pour l'agent. La collectivité est tenue d'informer l'agent de son souhait de procéder au renouvellement dans les délais prévus à l'article 38-1 du décret 88-145.

A souligner : Lorsque le contrat est susceptible d'être renouvelé en CDI, ce préavis est de trois mois et la notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien.

Lorsque le renouvellement du CDD en CDI est proposé à l'agent, celui-ci dispose d'un délai de 8 jours pour donner son accord. En cas de non-réponse dans ce délai, l'agent est réputé renoncer à l'emploi.

Le non-respect de ce préavis constitue une faute de l'employeur, de nature à engager sa responsabilité devant le juge. Le juge déterminera le montant de l'indemnité en fonction du préjudice allégué.

Si en principe, l'agent n'a aucun droit au renouvellement de son contrat, 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.

Les décisions de non-renouvellement ne font en principe pas partie des décisions administratives devant être motivées. 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.

L'annulation, par le juge administratif, d'une décision de non-renouvellement de contrat ne donne pas à l'agent un droit de réintégration (CAA Bordeaux, 9 mars 2004, n°00BX02890) mais seulement un droit à indemnisation du préjudice subi.

Procédure de renouvellement

Comme tout renouvellement de contrat, le renouvellement en CDI doit faire l'objet de mesures de publicité. **Le renouvellement implique donc la publication de l'avis de vacance d'emploi**, accompagné d'une fiche de poste et en prévoyant une date limite de candidature au minimum 1 mois après la date de publication.

Il est également nécessaire de lancer **une nouvelle procédure de recrutement** (offre d'emploi, réception et examen de candidatures, entretiens). Dès lors qu'il s'agit de recruter un agent contractuel, **l'autorité territoriale doit dresser le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire.**

Le renouvellement prend obligatoirement la forme d'un nouveau contrat à durée indéterminée.

Ce CDI est transmissible au contrôle de légalité, avec l'ensemble des justificatifs (les justificatifs des 6 ans d'exercice au sein de la collectivité ; tous les éléments relatifs à la procédure du recrutement (délibération créant l'emploi, crédits disponibles, déclaration de vacance de l'emploi, fiche de poste, procès-verbal de recrutement).

2/ L'agent réunit les conditions avant l'échéance de son contrat : la transformation expresse en CDI (art. L.332-11 du CGFP)

Dans cette hypothèse, l'agent et la collectivité ont **la faculté de conclure d'un commun accord un nouveau contrat, à durée indéterminée, sans attendre la fin du CDD en cours.**

Encore une fois, cette transformation expresse n'est pas une obligation pour l'employeur. Cette disposition a pour but de régulariser la situation des agents remplissant les conditions pour bénéficier d'un CDI au cours de leur engagement. Elle ne constitue pas un « droit au CDI ».

En cas de refus de l'agent de conclure un nouveau contrat, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.

Procédure de transformation

Contrairement au renouvellement, et après consultation de la préfecture, **cette transformation de la nature du contrat ne nécessite pas de mesures de publicité. Une nouvelle déclaration de vacance d'emploi n'est donc pas nécessaire.**

Lorsque les deux parties sont d'accord, cette transformation **prend la forme d'un nouveau contrat à durée indéterminée. Il convient d'indiquer dans ce nouveau contrat établi en application de l'article L.332-11 du CGFP, que l'agent remplit les conditions pour bénéficier d'un CDI, et de faire référence à la déclaration de vacance d'emploi du contrat en cours.**

Il doit également être mis fin au CDD actuel par voie d'avenant (l'agent ne peut avoir dans le même temps un CDD et un CDI) à transmettre au contrôle de légalité

Les visas du CDI doivent indiquer la délibération qui crée le poste. (Cette délibération doit prévoir la possibilité de recruter un contractuel sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP).

Ce nouveau contrat demeure transmissible au contrôle de légalité, à qui il convient également de transmettre

- l'avenant mettant fin au CDD ; l'ensemble des contrats permettant à l'agent de prétendre à un CDI, et la délibération créant cet emploi, le justificatif des crédits disponibles.