



Contrat : durée, période d'essai, renouvellement

FICHE 5

Janvier 2022

✓ Durée du contrat

Les AED, des AP et APS sont recruté-e-s par des contrats **conclus avec l'intéressé-e par le ou la chef-fe d'établissement** d'une durée maximale de trois ans, renouvelables dans la limite d'une période d'engagement totale de six ans. Les contrats sont généralement conclus pour une année scolaire, mais parfois trois comme dans l'académie d'Aix-Marseille, renouvelables dans la limite d'un engagement maximal de six ans (**quel que soit l'employeur dans l'académie ou dans d'autres académies ou ministères : éducation nationale, agriculture, défense**).

✓ Période d'essai

Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent-e dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Toutefois, **aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative avec un-e même agent-e pour exercer les mêmes fonctions** que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour **ouvré*** par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément **stipulées dans le contrat ou l'engagement**.

Le **licenciement en cours ou au terme de la période d'essai** ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé-e par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai. Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

✓ Renouvellement (ou non) du contrat

• Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée n'est pas de droit et son refus n'a pas être motivé sauf à saisir la juridiction administrative qui apprécie « *l'intérêt du service* » (voir [CAA DOUAI, 25 janvier 2018, n° 15DA01899](#)) ou pas ([CAA MARSEILLE, 11 mai 2017, n° 15MA01014](#)) et peut condamner l'employeur pour discrimination ([TA Rouen, 13 novembre 2012, n° 1003010, Aurélie L.](#)), avec le soutien de la **CGT Éduc'action**.

• L'administration **doit notifier** son intention de renouveler ou non l'engagement **au plus tard** :

Durée du contrat en cours	Préavis
< 6 mois	8 ^{ème} jour avant le terme de l'engagement du contrat en cours. EX : terme du contrat : 30 juin / Notification : 22 juin au plus tard
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois avant le terme de l'engagement du contrat en cours. Ex. : terme au 31 août / Notification : 31 juillet au plus tard
≥ 2 ans	2 mois avant le terme de l'engagement du contrat en cours. Ex. : terme du contrat : 31 août / Notification : 30 juin au plus tard

➤ Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement **sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent-e**, 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-e.

➤ L'agent-e dispose **d'un délai de 8 jours** pour faire connaître son acceptation en cas de renouvellement. En cas de non-réponse, l'intéressé-e est présumé-e renoncer à son emploi **sans droit au chômage**.

➤ En revanche, en cas de non-renouvellement de l'engagement à l'initiative de l'employeur, l'assistant-e a droit à l'allocation de retour à l'emploi.

➔ Commentaire et lutte de la CGT Éduc'action

En cas de non-respect par l'employeur de ses obligations, il est possible de saisir le tribunal administratif (TA) pour la réparation du préjudice.

Pour non-respect du délai de prévenance : voir TA BORDEAUX, 14 janvier 2015, n° 1404097 et 1303273, Martine P et Valérie S, avec le soutien de la CGT Éduc'action, collègue condamné à verser 1500 euros à chacune des AEd.

Voir contrat types AEd (**Fiche n°8**)

4^{ème} alinéa de l'**art. L916-1**
du Code de l'Éducation

Art. 9 du décret du décret 86-83
du 17 janvier 1986.

**Jour ouvré : jour travaillé. Si l'école ou l'établissement fonctionne du lundi au vendredi, il y a donc 5 jours ouvrés par semaine*

Art. 5 et 45 du décret 86-83
du 17 janvier 1986