



FICHE THÉMATIQUE

LA FIN DE CONTRAT

1. Les différentes fins de contrat

Contractuel de droit public, votre contrat peut prendre fin dans plusieurs situations :



A) Le non-renouvellement de votre contrat :

Votre contrat arrive à son échéance et votre direction ne souhaite pas le renouveler. Elle doit vous notifier ce non renouvellement en respectant un préavis dont la durée dépend de votre ancienneté (*voir le tableau en page 2*).

B) La démission :

Vous devez informer votre direction de votre démission par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis dont la durée dépend de votre ancienneté :

- Si votre contrat est d'une durée strictement inférieure à 6 mois : 8 jours de préavis ;
- Si votre contrat est d'une durée comprise entre 6 mois et 2 ans : 1 mois de préavis ;
- Si votre contrat est d'une durée supérieure à 2 ans : 2 mois de préavis.

⚠ La démission n'ouvre pas droit aux allocations chômage. Si vous êtes en CDD, vous pouvez convenir d'une rupture de votre contrat avec votre direction, qui vous permettra de percevoir les allocations chômage.

C) Le licenciement :

Le licenciement d'un agent contractuel peut intervenir pour différents motifs :

- L'insuffisance professionnelle ;
- La faute disciplinaire ;
- L'inaptitude physique ;
- La suppression de l'emploi ;
- La transformation de l'emploi ;
- La restructuration du service ;
- La réorganisation du service entraînant une modification des missions et attributions correspondant à l'emploi occupé ;
- Le recrutement d'un fonctionnaire sur le poste occupé par un contractuel, y compris en CDI ;

- Le refus de la modification d'un élément substantiel du contrat ;
- L'impossibilité de réemployer un agent dans son précédent emploi à l'issue d'un congé sans rémunération (congé pour convenances personnelles, congé pour élever un enfant, etc.), faute d'emploi vacant ou susceptible de l'être dans un délai raisonnable.

D) La rupture conventionnelle :

Elle peut se faire à votre initiative ou à celle de l'administration et s'adresse uniquement aux contractuels en CDI.

La rupture conventionnelle n'est pas possible dans les cas suivants :

- Pendant la période d'essai ;
- En cas de licenciement ou de démission ;
- Si vous avez atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiez du nombre de trimestres exigés pour obtenir une pension à taux plein.

2. Préavis et indemnités

Type de contrat	Préavis	Indemnité de fin de contrat
Non renouvellement		
CDD	8 jours (si < 6 mois)	Indemnité de précarité (10% de la rémunération brute totale) *.
CDD	1 mois (si ≥ 6 mois et < 1an)	Indemnité de précarité (10% de la rémunération brute totale) *.
CDD	1 mois (si ≥ 1 an et < 2 ans)	Aucune indemnité
CDD	2 mois (si ≥ 2 ans)	Aucune indemnité
Licenciement		
CDD/CDI	8 jours (si < 6 mois)	Indemnité de licenciement (selon ancienneté) ** : • Moitié de la dernière rémunération nette perçue au cours du mois civil précédant la date de fin de votre contrat pour chacune de vos 12 premières années de services • Tiers de cette même rémunération pour chacune des années suivantes.
CDD/CDI	1 mois (si ≥ 6 mois et < 2 ans)	
CDD/CDI	2 mois (si ≥ 2 ans)	

Pas de préavis ni d'indemnité en cas de faute grave ou lourde.

Préavis porté à 3 mois si le contrat est susceptible d'être renouvelé en CDI.

* Votre rémunération brute globale perçue pendant la durée de votre contrat doit-être inférieure à deux fois le montant du SMIC.

** Plafonnée à 12 mois de salaire.

3. Procédure de fin de contrat

A) Le licenciement :

La procédure varie selon le motif du licenciement (cf articles 45-2 à 47-2 du décret du 17 janvier 1986).

- **Convocation à un entretien :** la convocation doit être notifiée par courrier (lettre recommandée avec AR) ou par remise en main propre contre décharge.
- **Entretien préalable :** il ne peut intervenir moins de 5 jours ouvrable après la notification de la convocation. Vous pouvez être accompagné par l'UNSA-Cefi. L'administration doit vous donner accès aux documents sur lesquels elle fonde sa décision.
- **Consultation de la Commission Consultative Paritaire (CCP) :** vous pouvez demander à être présent ou vous faire représenter par l'UNSA-Cefi qui siège à cette commission qui doit émettre un avis sur les conditions de votre licenciement.
- **Notification du licenciement :** Elle doit se faire par LR avec AR et indiquer les motifs ainsi que la date du licenciement.
- **Recours possibles :** Vous pouvez contester votre licenciement devant le tribunal administratif dans un délai de 2 mois.

B) La rupture conventionnelle :

Vous devez adresser votre demande de rupture conventionnelle à votre service RH par un courrier en recommandé avec accusé de réception.

Si vous êtes en détachement ou mis à disposition, vous devez adresser ce courrier à votre administration d'origine et informer votre administration d'accueil de cette demande.

Votre service RH vous convoquera à un entretien préalable qui devra intervenir au moins 10 jours francs et au plus tard un mois après la réception de votre courrier. Cet entretien, axé sur votre projet professionnel, va déterminer l'acceptation ou non de la rupture conventionnelle.

Lors de cet entretien, vous pouvez être assisté par l'UNSA-Cefi.

En cas de désaccord de l'une des parties, la procédure s'interrompt.

Si les deux parties sont d'accord sur le principe, seront abordés :

- La motivation de votre demande,
- La date envisagée de cessation de vos fonctions,
- L'estimation du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle,
- Les conséquences de cette rupture.

Plusieurs entretiens peuvent être nécessaires.

En cas d'accord, votre administration vous fera parvenir une convention de rupture qui devra obligatoirement comporter la date de cessation définitive de vos fonctions et le montant de l'indemnité qui vous sera versée.

Vous ne pourrez signer cette convention qu'après un délai de réflexion d'au moins 15 jours francs après le dernier entretien. Après signature, vous aurez un délai de rétractation de 15 jours francs, que vous pourrez exercer par courrier.

Si aucune des parties ne se rétracte, vos fonctions prendront fin à la date prévue dans la convention.



4. Droits de l'agent en fin de contrat

- **Solde de tout compte (STC) :** ce document doit vous être remis obligatoirement et doit récapituler les sommes versées (salaire, congés payés, indemnités). **Délai :** Sous 6 jours après la fin du contrat.
- **Certificat de travail :** il vous est délivré automatiquement et mentionne la durée du contrat et les fonctions exercées.
- **Droit au chômage :** les agents contractuels peuvent prétendre à l'**allocation retour à l'emploi** (sous conditions d'ancienneté et de cotisations). Vous devez effectuer la demande sur le site de **France Travail**.
- **Portabilité des droits :**
 - **Droit à la formation :** vous pouvez utiliser votre Compte Personnel de Formation (CPF) pour des formations éligibles.
 - **Droits à la retraite :** les périodes travaillées sont prises en compte pour la retraite (régime IRCANTEC).

5. Cas particuliers

- **Fin de contrat pendant un arrêt maladie :** votre contrat ne peut être rompu pendant un arrêt maladie, **sauf en cas de faute grave ou inaptitude définitive**.
- **Femmes enceintes :** vous êtes protégée contre la rupture de contrat pendant la grossesse et jusqu'à 10 semaines après l'accouchement (sauf faute grave).
- **Agent en CDD depuis plus de 6 ans :** vous devez faire requalifier votre contrat en CDI afin de bénéficier d'une protection renforcée. **N'hésitez pas à saisir l'UNSA-Cefi si vous êtes dans ce cas.**

Retrouvez nos informations
sur notre site



UNSA-Cefi
Union Nationale des Syndicats Autonomes
Centrale Économie Finances Industrie
Bât Vauban - Pièces 1103 à 1121 Est 1
139, rue de Bercy - Télédéc 656
75572 PARIS CEDEX 12
Tél : 01 53 18 60 92