

# La fin de contrat des agents contractuels de droit public

## Références juridiques

- Code général de la fonction publique
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

*1h pour en parler du jeudi 4 avril 2024*



# Programme

---



## I. Les différents cas de fin de contrat

1. L'intention de renouveler ou non le contrat
2. La démission
3. Le licenciement
4. La rupture conventionnelle pour les agents contractuels en CDI
5. Le refus d'une modification substantielle du contrat
6. L'abandon de poste
7. La cessation de contrat sans préavis
8. La retraite
9. Le décès
10. Les spécificités du contrat de projet

## II. Les documents et indemnités liés à la fin de contrat

# I. Les différents cas de fin de contrats

---

## A l'initiative de l'Autorité Territoriale

- Au terme du contrat
- Le non-renouvellement du contrat
- Le licenciement

## Du fait de l'agent

- Le refus de renouvellement du contrat
- Le refus d'une modification substantielle du contrat
- La démission
- L'abandon de poste
- La cessation de contrat sans préavis
- La retraite
- Le décès

## D'un commun accord

- La rupture conventionnelle

# 1. L'intention de renouveler ou non le contrat



Autorité  
territoriale

Doit informer l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de son intention de renouveler ou non le contrat.  
La notification de la décision devra respecter **un délai de prévenance**.



Agent

Délais de prévenance différent selon la durée de l'engagement

Pour la durée de l'engagement, on tient compte de l'ensemble des contrats conclus

Sous réserve qu'il n'y ait pas d'interruption de plus de 4 mois entre 2 contrats ou de démission

! Spécificité

Délai de prévenance	Durée de l'engagement
8 jours	Inférieure à 6 mois
1 mois	égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans
2 mois	égale ou supérieure à deux ans
3 mois	Contrat qui «est susceptible d'être renouvelé en CDI

Pour les contrats de projet, le délai de prévenance est :

- au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans

- au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans

Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

# a. Si l'autorité territoriale propose un renouvellement de contrat

Autorité territoriale



Doit informer l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de son intention de renouveler le contrat. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence.

Agent



L'agent contractuel dispose d'un délai de **huit jours** pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

L'autorité territoriale rédige un nouveau contrat.



S'il accepte



S'il refuse

L'agent est considéré comme démissionnaire, il ne pourra pas prétendre à l'ARE à l'issue de ce contrat.



En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

## b. Si l'autorité territoriale ne souhaite pas renouveler le contrat



Autorité territoriale

Doit informer l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de son intention de renouveler ou non le contrat.

**Le contenu du courrier devra préciser ou non certains points selon le motif de non renouvellement.**



Agent

Non-renouvellement fondé exclusivement sur l'intérêt du service

- Pas d'obligation d'inviter l'agent à consulter son dossier
- Pas d'obligation de motiver la décision de non-renouvellement

Non-renouvellement pris en considération de la personne

- Obligation d'informer l'agent de la possibilité de prendre connaissance de l'intégralité de son dossier
- Obligation de motiver la décision de non-renouvellement



La notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien lorsque :

- le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée,
- la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent (article [L. 332-8](#) du CGFP) est supérieure ou égale à trois ans.

Saisine de la CCP (commission consultative Paritaire) si l'agent est investi d'un mandat syndical

# 2. La démission

Agent



Doit présenter sa démission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La demande doit être présentée avant la date souhaitée de cessation de fonctions. Pour que la démission soit valable, elle doit résulter d'une demande exprimant de manière claire et non équivoque la volonté expresse de quitter son administration ou son service.

Autorité territoriale



Début de contrat

**PENDANT LA PERIODE D'ESSAI**

**APRES LA PERIODE D'ESSAI**

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

Délai du préavis	Ancienneté de services
8 jours	Inférieure à 6 mois
1 mois	égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans
2 mois	égale ou supérieure à deux ans

L'ancienneté de services pour le calcul du préavis est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission.

Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, 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.

**i** Le contractuel en congé de maternité ou d'adoption qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'issue de ce congé est tenu de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

Pas de versement d'indemnité de fin de contrat, ni droit à l'allocation retour à l'emploi à la suite de cette démission sauf en cas de démission légitime (exemple pour suivre son conjoint)

# 3. Le licenciement

---

## a. Licenciement en période d'essai

- Licenciement au cours de la période d'essai
- Licenciement au terme de la période d'essai

## b. Licenciement lié au comportement de l'agent

- Licenciement pour faute (discipline)
- Licenciement pour insuffisance professionnelle

## c. Licenciement pour raisons de santé

- Licenciement pour inaptitude physique

## d. Licenciement inhérent à la collectivité

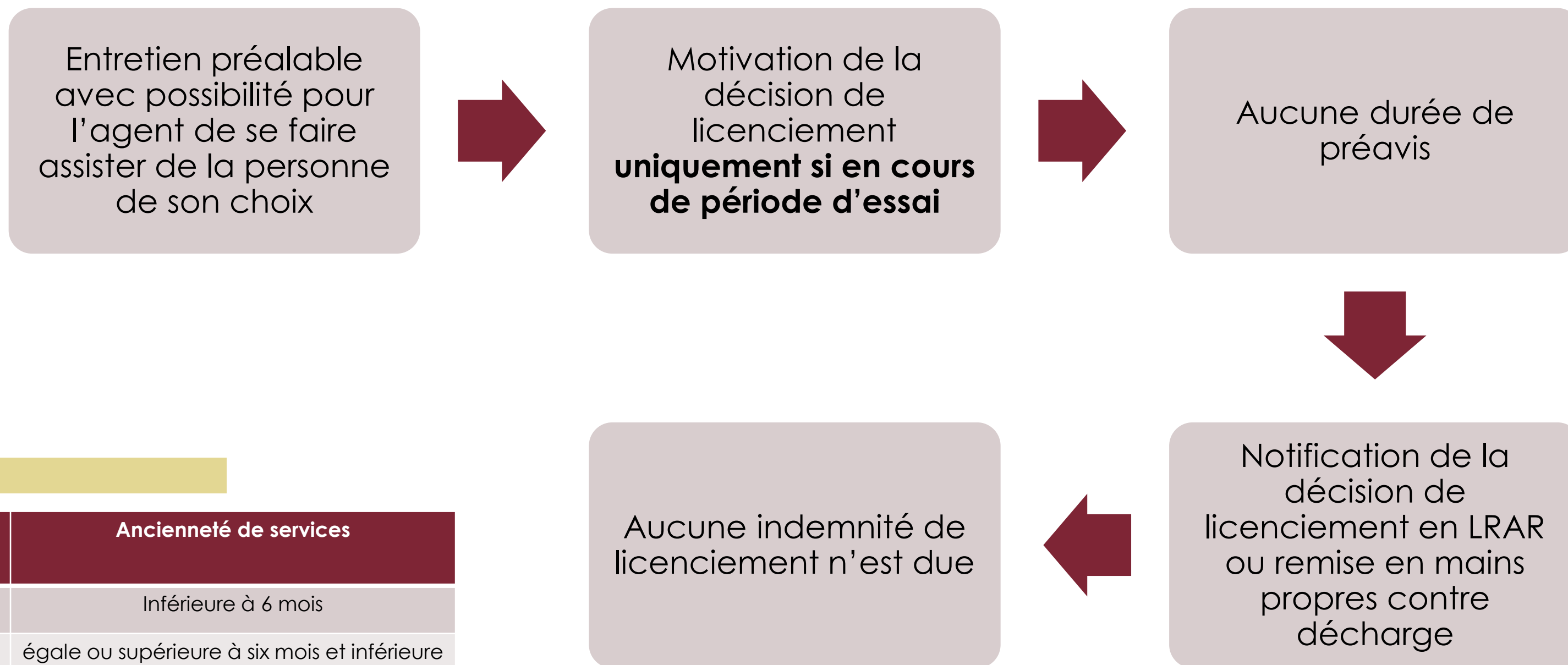
- Licenciement dans l'intérêt du service (suppression de poste, transformation du besoin,...)



# 3. Le licenciement

## a. Licenciement au cours ou au terme de la période d'essai

= rupture sur une période probatoire où l'agent et la collectivité peuvent rompre le contrat à tout moment



### RAPPEL

Délai du préavis	Ancienneté de services
8 jours	Inférieure à 6 mois
1 mois	égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans
2 mois	égale ou supérieure à deux ans

# 3. Le licenciement

## b. Licenciement lié à l'agent

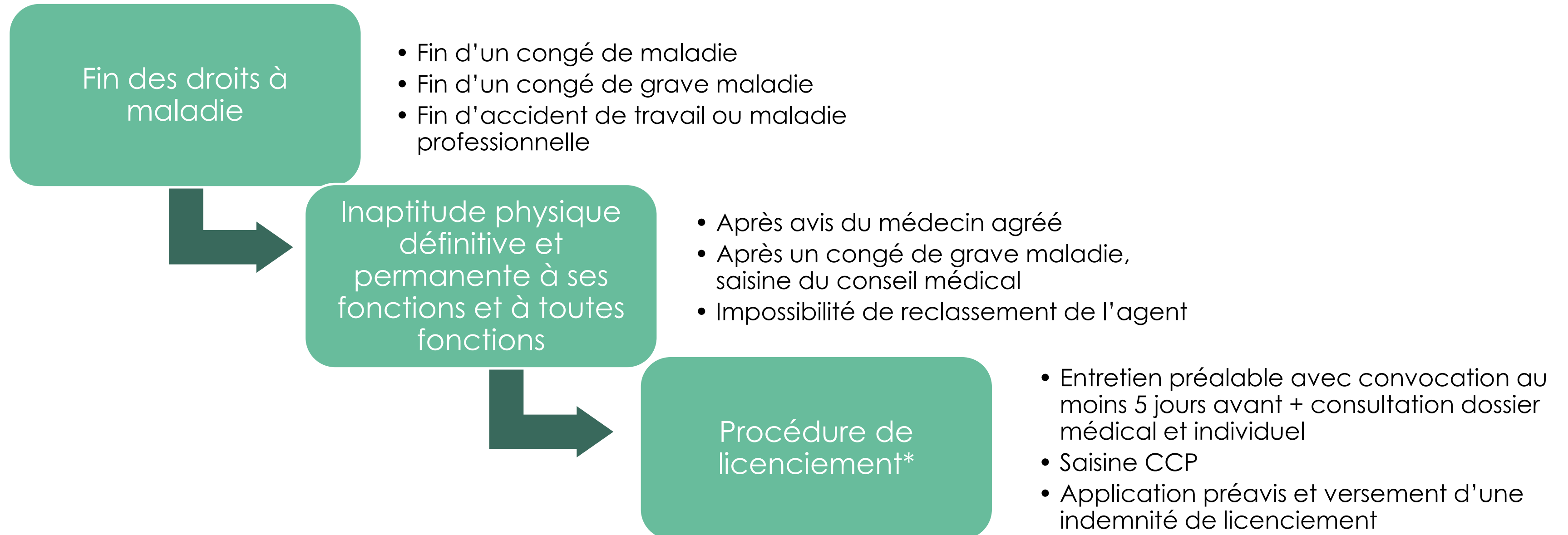
- \* Durée de préavis doublée pour les personnels handicapés si handicap déclaré au préalable à l'employeur
- Ancienneté calculée en prenant l'ensemble des contrats
- Pas d'interruption de plus de 4 mois ou de démission
- Présentation de la notification de la décision de licenciement vaut le point de départ du préavis

	Licenciement pour insuffisance professionnelle	Licenciement pour motif disciplinaire
Entretien préalable	Convocation à un entretien préalable par LRAR ou lettre remise en mains propres contre signature <b>au moins 5 jours</b> ouvrables après la présentation du courrier. Les droits de la défense sont à respecter : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consultation de son dossier</li> <li>- Assistance de la personne de son choix</li> </ul>	
Instance compétente	Commission Consultative Paritaire (CCP)	Conseil de discipline (CCP en formation disciplinaire)
Motivation	Dans les deux procédures, la collectivité doit motiver sa décision de licenciement.	
Préavis*	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 8 jours pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services &lt; à 6 mois de services ;</li> <li>- 1 mois pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services = ou &gt; à 6 mois et &lt; à 2 ans ;</li> <li>- 2 mois pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans.</li> </ul>	Pas de préavis
Indemnité de licenciement	Une indemnité de licenciement est due à l'agent.	Pas d'indemnité de licenciement

# 3. Le licenciement

## c. Licenciement pour raisons de santé

\*Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration **d'une période de dix semaines** suivant l'expiration des congés maternité, paternité et adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maladie rémunéré.



# 3. Le licenciement

## d. Licenciement inhérent à la collectivité

- Disparition du besoin ou suppression de l'emploi
- Transformation du besoin ou de l'emploi, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- Recrutement d'un fonctionnaire ;
- Refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;
- Impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

Saisine du Comité Social Territorial (CST) en cas de suppression de poste ou transformation du besoin

Impossibilité de reclasser l'agent

Entretien préalable avec possibilité pour l'agent de se faire assister de la personne de son choix

Saisine Commission Consultative Paritaire (CCP)

Notification de la décision de licenciement en LRAR ou remise en mains propres contre décharge

# 4. La rupture conventionnelle pour les contractuels en CDI



Autorité territoriale



Agent

Accord entre l'agent et son autorité territoriale pour convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions de l'agent

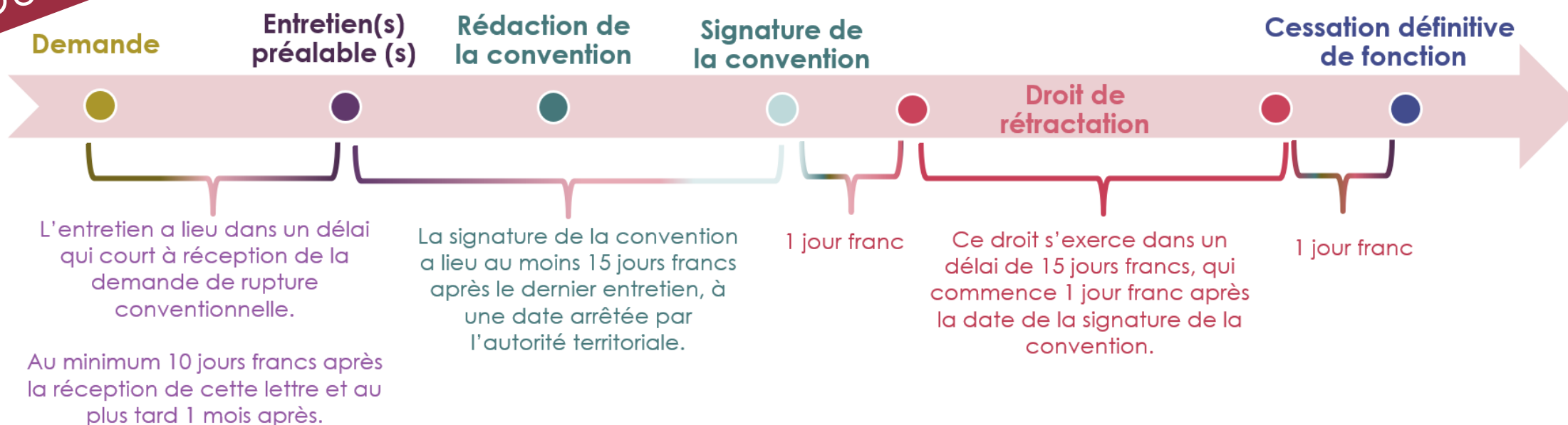
Décision qui ne peut être imposée ni à l'une ni à l'autre des parties

Cet accord est matérialisé par une convention

Cet accord entraîne :

- la fin de contrat pour l'agent public contractuel
- Le versement d'une indemnité de rupture conventionnelle
- Le versement de l'Aide au Retour à l'Emploi par la collectivité sauf si la collectivité cotise à France Travail (ancien Pôle Emploi)

PROCEDURE



# 5. Le refus d'une modification substantielle du contrat

L'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail sur un emploi permanent ou un contrat de projet tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, un changement de son lieu de travail ou également une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent.

Autorité territoriale



La proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.  
Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence.

Agent

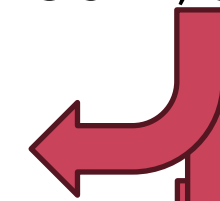


L'agent contractuel dispose d'un délai **d'un mois** pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

L'autorité territoriale rédige un avenant ou un nouveau contrat.



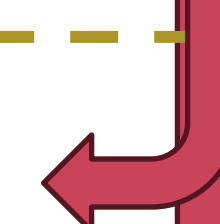
S'il accepte



L'agent est licencié avec indemnité



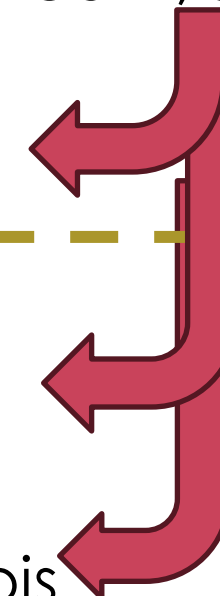
S'il refuse



L'agent est réputé avoir refusé la modification proposée, il est donc licencié avec indemnité



A défaut de réponse dans le délai d'un mois



# 6. L'abandon de poste

L'abandon de poste d'un agent peut être défini comme une **absence qui est à la fois** :



L'agent rompt le lien spécifique qui l'unit à l'administration. Cette absence place l'agent en dehors du champ du statut et des droits et garanties fondamentales auxquels l'agent peut ordinairement prétendre.

## PROCEDURE

Le constat de l'abandon de poste

Si l'agent ne se présente pas à son poste de travail dans le délai fixé et ne fournit pas de justificatif de son absence, l'autorité territoriale peut considérer qu'il a rompu le lien avec la collectivité ou l'établissement.

### La réponse de l'agent

### La lettre de mise en demeure

Elle est obligatoire, La mise en demeure prend la forme d'un courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres. Par ce courrier, l'administration ordonne à l'agent de reprendre son service dans un délai approprié qu'elle lui fixe et l'informe qu'il risque une radiation des effectifs sans procédure disciplinaire préalable.

L'arrêté de radiation des effectifs pour abandon de poste qui doit être notifié à l'agent

Les congés annuels non pris par l'agent sont considérés comme perdus et ne donnent droit à aucune indemnité compensatrice.

L'abandon de poste est considéré comme une rupture volontaire du lien de travail. L'agent n'a en conséquence pas droit à une indemnité de licenciement et aux allocations chômage.

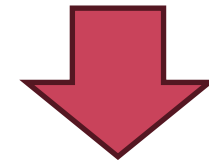
# 7. La cessation de contrat sans préavis

## Perte de l'une des conditions générales d'accès à la fonction publique



- Le non-renouvellement d'un titre de séjour,
- la déchéance des droits civiques,
- ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'[article 131-26 du code pénal](#).

**entraînent de plein droit**



la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement.

Toutefois, l'agent peut solliciter son réemploi, auprès de son précédent employeur, en cas de :

- délivrance d'un nouveau titre de séjour,
- à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public.

Réemploi



Si les nécessités du service le permettent.

Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire.



# 8. La retraite

Agent



Doit présenter sa demande de mise en retraite au moins 6 mois avant la date d'effet souhaitée

Autorité territoriale



L'autorité territoriale prendra un arrêté de radiation suite à retraite

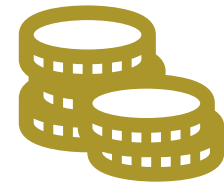
Doit accomplir lui-même les démarches pour obtenir sa pension CARSAT et sa pension IRCANTEC



# 9. Le décès

L'arrêté de radiation des effectifs est pris au vu de l'acte de décès délivré par la mairie du lieu de décès.  
La radiation de l'agent décédé intervient le lendemain de son décès.

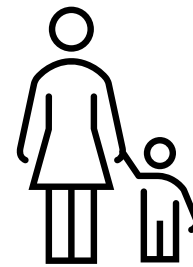
L'employeur doit verser sur le compte bancaire de l'agent décédé :



- ✓ la rémunération jusqu'au jour du décès,
- ✓ L'indemnisation des jours de congés annuels acquis non pris,
- ✓ L'indemnisation des jours épargnés sur le CET.

L'employeur doit informer les ayants droits de l'agent contractuel décédé qu'ils peuvent bénéficier, à leur demande :

- ✓ d'un capital décès versé par la Caisse Primaire d'Assurances Maladie,
- ✓ d'une pension de réversion ou une allocation de veuvage
- ✓ d'une pension d'orphelin...



Autorité territoriale



Veillez à ne pas oublier de permettre à la famille de récupérer les effets personnels de l'agent.

# 10. Les spécificités de la fin du contrat de projet

---

## Information de la fin de contrat de projet

- LRAR ou remise en mains propres
- Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans
- Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans

## Rupture anticipée du contrat de projet

- Lorsque cette rupture est à l'initiative de la collectivité (fin du projet par exemple) l'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

# II. Les documents et indemnités liés à la fin de contrat

---

## Les documents de la fin de contrat

Suite à la fin de contrat, l'autorité territoriale prend un arrêté de radiation mais elle doit également établir les documents suivants :

- le certificat de travail qui précise la date de recrutement et de fin de contrat, les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique et la durée du contrat, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif,
- le solde de tout compte,
- l'attestation employeur France Travail,
- le relevé des droits du Compte Personnel de Formation (CPF).

## Les indemnités à la fin du contrat

Selon la situation du contractuel, l'employeur devra à l'agent :

- L'indemnité de fin de contrat,
- L'indemnité de licenciement,
- L'indemnisation des congés annuels non pris,
- L'indemnisation des jours acquis sur le compte épargne temps,
- L'indemnité de rupture conventionnelle,
- L'allocation de retour à l'emploi si l'employeur ne cotise pas à France Travail.

# L'indemnité de fin de contrat

En cas de fin de contrat et de départ de l'agent, les indemnités de fin de contrat sont dues au contractuel sous certaines conditions

## LES BENEFICIAIRES

CDD « accroissement temporaire » art. L332-23 1° du CGFP

CDD de remplacement temporaire art. L332-13 du CGFP

CDD sur emplois permanents art. L332-8 du CGFP

## DONT LE CONTRAT

Durée du contrat initial et des renouvellements  $\leq$  à 1 an.

Rémunération globale brute  $\leq$  2 fois le SMIC



**Pas de versement d'indemnité à la radiation de votre agent si :**

- la rupture du contrat est anticipée à l'initiative de l'agent ou de la collectivité (démission, abandon de poste, licenciement)
- l'agent conclut immédiatement un nouveau contrat en CDD ou CDI au sein de la FPT

MONTANT des indemnités de fin de contrat = 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements

# L'indemnité de licenciement

1/2 de la  
rémunération

- Pour les 12 premières années

- La dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement
- Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires
- On prend la dernière rémunération à plein traitement si le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

- L'ancienneté est décomptée à la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.
- En cas de succession de contrats, il ne faut pas que l'agent ait eu plus de 2 mois d'interruption entre 2 contrats et ait demandé sa démission.

1/3 de la  
rémunération

- Pour les années suivantes

Réduction de  
1,67% par mois  
de service

- Accompli au-delà de l'âge d'ouverture de droit à pension de retraite et si pas atteint la durée suffisante d'une retraite à taux plein

Toute fraction de service égale ou supérieure à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte

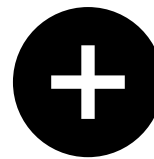
# L'indemnisation des congés annuels

Une indemnité compensatrice de congés annuels vise à compenser les congés annuels non pris au moment de la rupture de l'engagement de l'agent.

## DOUBLE CONDITION POUR Y PRETENDRE

### Motif de radiation

- Fin de contrat,
- Licenciement autre que celui pour motif disciplinaire
- Démission
- Mise à la retraite



### Congés non pris

- En raison du refus du chef de service
- Pour raison de santé

MONTANT l'indemnisation des congés annuels = 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent



Durée du congé annuel = 5 fois les obligations hebdomadaires de service.

La durée du congé annuel se calcule en nombre de jours effectivement travaillés et non en fonction de la durée hebdomadaire de service. Lorsque le contractuel n'exerce pas ses fonctions pendant la totalité de la période de référence (année civile N), la durée de son congé annuel est calculée au prorata de la durée des services accomplis.

# L'indemnisation des jours acquis sur le compte épargne temps

**i** Les contractuels pouvant bénéficier d'un CET sont ceux recrutés sur des emplois à temps complet ou à temps non complet dès lors qu'ils sont employés de manière continue et ont accompli au moins une année de service.

**FIN DE CONTRAT (hors décès)**

**Le CET doit être soldé** à la date de radiation des effectifs pour le contractuel.

**EN CAS DE DÉCÈS**

- Les jours épargnés donnent lieu **OBLIGATOIREMENT** à une **indemnisation de ses ayants droit**, même si la collectivité n'a pas prévu la possibilité de monétisation.
- Le nombre de jours épargnés est multiplié par le **montant forfaitaire correspondant à la catégorie de l'agent**.
- Cette indemnisation est effectuée en **un seul versement**.

Pose des jours CET

Obligation de poser des jours CET pour les 15 premiers jours

Si pas de délibération, TOUS les jours CET seront à poser

Utilisation des jours CET

Monétisation des jours CET

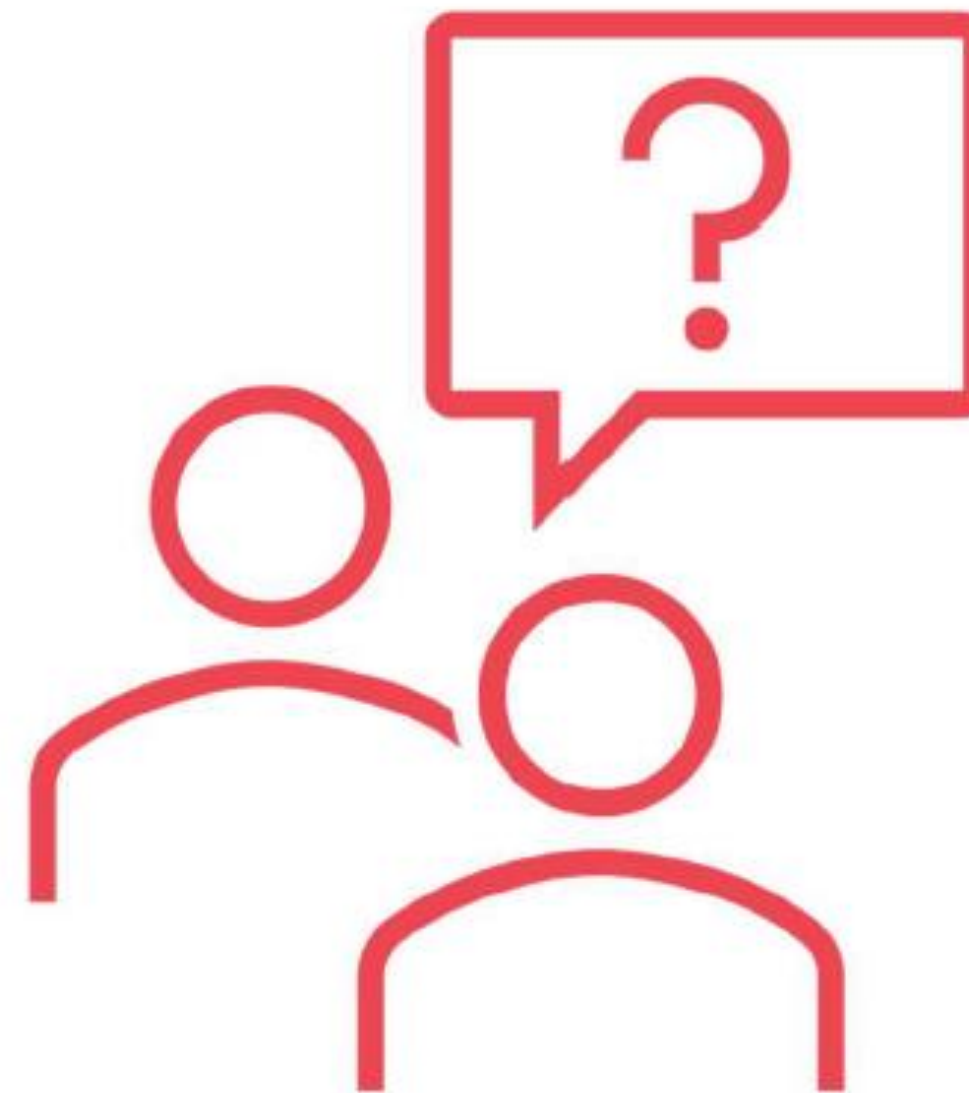
Possible au-delà du 15<sup>ème</sup> jour posé sur le CET

Obligation d'une délibération permettant la monétisation

CATEGORIE HIERARCHIQUE	MONTANT FORFAITAIRE AU 01/01/2024
A	150 euros pour un jour
B	100 euros pour un jour
C	83 euros pour un jour



**Avez-vous des questions ?**



**Merci pour  
votre  
participation**



## LES PROCHAINES RENCONTRES

### « 1h pour en parler » les jeudis de 9h à 10h

- 11 avril – le rapport social unique
- 16 mai – focus pour le secrétariat de mairie
- 23 mai – l'annualisation du temps de travail en milieu scolaire
- 30 mai – préparer et mener un entretien de recrutement
- 6 juin – l'allocation temporaire d'invalidité
- 13 juin – suivi des lauréats
- 20 juin : temps de travail, RTT, heures complémentaires et supplémentaires
- 27 juin – les risques psychosociaux



### « Les cafés du printemps »

- Madi 16 avril à Bricquebec-en-Cotentin
- Jeudi 18 avril à Coutances
- Vendredi 19 avril à Brécey

Pour les inscriptions, c'est ici