

FICHE 6 – FIN DE CONTRAT, DÉMISSION, RUPTURE CONVENTIONNELLE

➤ *Démission*

Article 48 du décret 86-83 du 17 janvier 1986

L'agent·e informe son employeur de son intention de démissionner par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée notifiant la démission fixe le point de départ du préavis. Il·elle est tenu·e dans ce cas de respecter un préavis dont la durée est identique à celle requise pour le licenciement :

- 8 jours pour les agent·es qui ont moins de six mois de service ;
- 1 mois pour ceux et celles qui ont au moins 6 mois et moins de deux ans de service ;
- 2 mois pour ceux et celles qui ont au moins deux ans de services.

Cas particulier

Les agent·es qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenu·es de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

- Décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public

- Décret 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage

Vous pouvez demander à bénéficier d'un préavis plus court, mais la réponse dépend totalement du·de la supérieur·e hiérarchique.

➤ *Renouvellement de contrat*

Le renouvellement est décidé au niveau du rectorat.

Si vous n'avez pas eu d'avis défavorable lors de votre entretien, le renouvellement est a priori automatique. En cas de décision de non-renouvellement l'administration doit respecter un délai de prévenance (le même que pour la démission).

Les mêmes délais sont à respecter par les salarié·es mais attention, un refus de renouvellement de votre part est considéré selon la loi comme une

perte volontaire d'emploi (et non involontaire) équivalant à une démission.



Cependant, certaines académies le considèrent comme une fin de CDD avec donc droit à l'ARE. Nous vous conseillons de faire valoir par écrit auprès de l'administration votre intention de ne pas renouveler si vous avez pris cette décision.

➤ *Le droit à l'allocation chômage ?*

Seules les personnes involontairement privées d'emploi peuvent prétendre aux allocations chômage. Toutefois, vous pouvez être pris·e en charge par pôle emploi si vous avez été contraint·e de démissionner pour un motif légitime prévu par l'assurance chômage :

mariage, pacs entraînant un changement de résidence dès lors que moins de deux mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat de travail et la date du mariage ou de la conclusion du pacte civil de solidarité ; pour suivre son enfant handicapé·e admis·e dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence ; à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux (agression, harcèlement...) à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il·elle justifie avoir déposé une plainte ; pour suivre son·sa conjoint·e qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi salarié ou non salarié ; pour conclure un contrat de service civique au sens de l'article L. 120-1 du code du service national ; pour créer ou reprendre une entreprise dont l'activité a donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi, et dont l'activité cesse pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur.)

Si votre démission n'est pas considérée comme légitime, vous ne pouvez pas percevoir l'ARE.

Toutefois, après 121 jours de chômage (4 mois environ), vous pouvez demander à Pôle emploi le réexamen de votre situation pour obtenir l'ARE. Une instance paritaire régionale se charge alors de déterminer si vous remplissez les conditions d'attribution ouvrant droit à l'ARE (en dehors de la condition de privation involontaire d'emploi) et si vous apportez des éléments attestant de vos recherches actives d'emploi, vos éventuelles reprises d'emploi de courte durée et vos démarches pour entreprendre des formations.

➤ *La rupture conventionnelle*

Vous pouvez la demander uniquement si vous êtes en CDI (contrat en durée indéterminée - art. [49-1](#) du décret n° 86-83) et ceci reste au bon vouloir de l'administration.

- Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

- Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la Fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agent-es dans leurs transitions professionnelles.

- Circulaire de la DGRH-DAF du 9 juillet 2020

L'administration et l'agent-e public-que peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat.

Le montant plancher dépend de l'ancienneté. Il est composé de:

- pour les 10 premières années : 1/4 de mois de rémunération brute ;
- de 10 à 15 ans : 2/5 de mois de rémunération brute ;
- de 15 à 20 ans : 1/2 mois de rémunération brute ;
- de 20 à 24 ans : 3/5 de mois de rémunération brute.

Pour un-e agent-e ayant plus de 24 ans d'ancienneté, le plancher sera de 9,4 mois de rémunération brute et le plafond de 2 ans.

- L'ancienneté tient compte de l'ensemble des durées de service dans les trois versants
- La rémunération brute de référence est celle de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle
- Le plafond est d'un mois de rémunération brute par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté



Les ruptures conventionnelles ne sont que très rarement accordées car non seulement l'indemnité de rupture et les allocations chômage sont à la charge de l'Éducation nationale mais également face à la difficulté de recrutement et la fuite des AESH, ils ne les laissent pas partir !



À l'expiration d'un contrat, l'employeur est dans l'obligation de délivrer un certificat qui contient les dates du contrat et les fonctions occupées.

Il existe des refus légitimes de non-renouvellement de contrat, notamment liées à "des considérations d'ordre personnel, d'un CDI à temps complet ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle et sans justification par l'employeur" (Conseil d'État, 5^e 6^e chambres réunies, 02 avril 2021, n° 428312, tables du recueil Lebon).

La CGT Éduc'action exige une harmonisation afin que le non-renouvellement des AESH soit considéré comme une fin de mission et non une démission qui est expressement formalisée par un courrier de l'agent·e en ce sens.